



THE PRIDE

OFFICIAL NEWSLETTER OF SNGPL

Volume 12
Issue 01
January 2019

NO MORE



**SNGPL Begins Massive
Crackdown Against Gas Theft**

استعمال میں تھوڑی سمجھداری تونس ہوگیس بل جیب پر بھاری



دو پلیٹوں والا گیس ہیٹر، گیز اور چولہا
بل = 27,520 روپے (6 گھنٹے روزانہ)

ایک 35 گیلن والا گیز ریفریجریٹو یونٹ، ہیٹل اور چولہا
بل = 11,460 روپے (10 گھنٹے روزانہ)

35 گیلن والا گیز ریفریجریٹو یونٹ کے ساتھ اور چولہا
بل = 3,220 روپے (10 گھنٹے روزانہ)

ایک برز والا چولہا
بل = 340 روپے (6 گھنٹے روزانہ)

گیس کا استعمال	30 دن / (Hm ³)	فی MMBTU قیمت
پہلی سلیب	0.50 Hm ³ تک (فلیٹ)	121 روپے
دوسری سلیب	1 Hm ³ تک (فلیٹ)	127 روپے
تیسری سلیب	2 Hm ³ تک (فلیٹ)	264 روپے
چوتھی سلیب	3 Hm ³ تک (فلیٹ)	275 روپے
پانچویں سلیب	4 Hm ³ تک (فلیٹ)	780 روپے
چھٹی سلیب	5 Hm ³ تک (فلیٹ)	1460 روپے
ساتویں سلیب	5 Hm ³ سے زیادہ (فلیٹ)	1460 روپے

کل استعمال کا بل متعلقہ سلیب کے مطابق فلیٹ ریٹ پر بنایا جائے گا

گیس سے متعلق کسی بھی قسم کی ایمرجنسی صورتحال، گیس فراہمی کے مسائل یا گیس اخراج کی اطلاع فوری طور پر ہیلپ لائن نمبر 1199 پر دیتے

میڈیا اینڈ پبلسٹی

سُوئی ناردرن گیس پائپ لائنز لمیٹڈ



خدمات بے مثل

THE PRIDE

OFFICIAL NEWSLETTER OF SNGPL

Volume 12

Issue 01

January 2019

Patron - in - Chief: Amer Tufail
Chief Editor: Syed Jawad Naseem
Editor: Amjid Ikram Mian
Editorial Team: Babar Rafique
Tanveer Yaqub
Asif Shakeel

Published by PR & Publications Section, Media Affairs Department

Cover Story



06

On the directives of Prime Minister of Pakistan, SNGPL is embarking on a comprehensive anti gas theft drive. The Company aims to bring down UFG ratio to internationally acceptable level through this crackdown.

Crackdown



09

Use of gas compressors become a major obstacle in maintaining gas supply as per the needs of the consumers. Lahore Region took stern action against the consumers found to be using compressor.

Medical Camps



11

Nothing is more important than a person's health. Keeping this in view, medical camps were organised recently at different officers of the Company.

On other pages

- 04 Editorial Note
- 05 MD Words
- 06 Cover Story
- 07 Farewell to outgoing MD
- 09 Compressor Crackdown
- 10 OGRA Hearing
- 11 Medical Camps
- 13 TVC Launch
- 14 Event
- 15 CC&B 2.6
- 17 Open Corner
- 19 Employee of the Month
- 20 All in the SNGPL Family

Disclaimer:

The views and opinions of Authors/Departments/interviewed persons expressed herein do not necessarily state or reflect those of the Editorial Team. The Editorial Team cannot be held responsible for any mistake/error in facts or figures quoted by Authors/Departments/Interviewed persons.

Share your feedback with us:
Media Affairs Department,
Sui Northern Gas Pipelines Limited,
Ground Floor, LDA Plaza,
Egerton Road, Lahore.

☎ 042-9920 4338

☎ 042-9920 1317

@ media.affairs@sngpl.com.pk

You can also read the newsletter online on SNGPL 's website or scan the QR Code to access it on your smart device



EDITORIAL NOTE

We have seen a welcome change in SNGPL with Mr Amer Tufail being appointed as Managing Director of our esteemed Company. Mr Tufail has served on many key leadership positions at SNGPL since long and brings with him versatile experience in financial management, multilateral agencies, privatization programmes, restructuring of Public Sector Entities, extensive procurement expertise, international contract negotiations and business development. We are sure that the Company will immensely benefit from extensive experience of Pakistan and abroad. With vast experience in financial matters and firm command on matters pertaining to the Company operations, Mr Tufail has clearly explained his priorities as the Managing Director in his first message to the employees.

We are confident that the Company is all set to continue growing under the umbrella of our new leadership while our turn around programme has been successfully carried out under the auspicious leadership of our former Managing Director Mr Amjad Latif. We wish Mr. Latif best of luck for his future endeavours.

As we are aware that winter season is toughest part of the year for us to ensure provision of gas supply to our consumers. This task became more challenging this year. Due to prolonged winters this year and excessive snowfall, our distribution system is now serving a much larger base of hilly and cold areas. This has resulted in much pressure on our indigenous as well as RLNG supplies wherein significant quantity of RLNG supply had to be diverted to domestic sector during the coldest part of January to ensure sustainable supply to our most valued consumers. SNGPL will continue to provide gas supplies to its consumers, no matter what it takes, which reflect our dedication and commitment to the cause.

The RLNG demand is on rise also due to provision of subsidized gas supply to zero rated and fertilizer sector which was never in practice before. The Company is coping with all these issues under the new leadership and is confident that these issues will be resolved as RLNG market will mature and exact demand will be ascertained. The new leadership is also taking futuristic initiatives to cater for enhanced regasification capacities downstream of Multan to cater for power and other sectors.

We are going through a major change management program wherein a larger number of RLNG consumers are in the market and hence we will need to be very dynamic in adjusting to requirements to further thrive and prosper. Older business model of monopoly is now getting ready in accordance to market requirements.

*(Syed Jawad Naseem)
Chief Editor*

MANAGING DIRECTOR



After assuming the charge of Managing Director, one of the top priorities I set for the Company was bringing UFG ratio down to an acceptable level. UFG has become such a big menace that if not handled sternly, it may lead the Company towards irrecoverable losses. In the recent past also, UFG had been eating away into the Company's profit and contributing towards gas crisis. The Company had earlier undertaken UFG control programmes to reduce UFG successfully. It is now high time to rise up to the challenge and bring UFG down to internationally acceptable standards to optimally utilize the imported expensive gas being pumped into our system. The time to act is now while our reliance on indigenous gas is depleting continuously. The Government of Pakistan also realizes the intensity of matter. Prime Minister of Pakistan Imran Khan, in a recent meeting, has directed to immediately take extraordinary measures to control Unaccounted For Gas (UFG) and the Company is therefore embarking on a comprehensive crackdown against UFG at all levels.

In accordance with the directives of Prime Minister of Pakistan, the Company is now enacting Action Plan for UFG Reduction which shall be implemented with full force to make sure it yields the desired outcome. I am confident that our company has enough human and technological resources to combat the menace of gas theft. We at the Company must recognize that successful implementation of UFG reduction plan demands unmatched dedication from all of us because anyone who steals or assists in stealing gas actually weakens the very foundation of SNGPL and undermines its ability to continue as sustainable enterprise.

The Company Management is ready to extend all out support to the employees particularly the designated teams. The three major contributing factors in UFG include gas leakage, gas theft and measurement errors hence to control UFG, we need to focus on them. This is where the employees can play their part by reporting gas leakages and also motivating friends and family to do the same. All of us, as employee of SNGPL and as a loyal citizen of Pakistan, must also keep a watch on our surroundings particularly on industrial and commercial activities for any suspicious activity regarding gas theft. We must also educate people that access to natural gas is their right and by ignoring the crime of gas theft they actually surrender their right. We have also taken police on board and special police stations and teams be set up to give the criminals a very loud and clear message that they will find no escape this time. With the cooperation of our employees and the consumers, we will make sure that anyone caught stealing gas is behind the bars in no time.

I request our employees to form a strong force together to reduce UFG. Our employees are our ambassadors hence they should take the message to everyone making it impossible that any gas leakage or gas theft goes unnoticed and unreported.

SNGPL BEGINS MASSIVE CRACKDOWN AGAINST GAS THEFT

Unaccounted For Gas (UFG) has always been the most critical issue faced by SNGPL. Although the Company has been continuously investing all sort of resources to combat the menace of UFG but still there is a long way to go. In simple words, UFG includes gas theft, leakages and measurement errors of gas measuring gadgets as the major contributing factors beside some others.

Recently Prime Minister of Pakistan, while heading cabinet meeting on matters pertaining to gas sector, took serious notice of gas losses and directed both the gas utilities (SNGPL and SSGC) to launch a massive crackdown against people involved in gas theft. Following the directives, MD SNGPL Amer Tufail held meetings with the Heads of regions and other relevant departments of SNGPL to launch a well planned drive against gas theft.

SNGPL's UFG Control department has adopted various measures to control the contributing factors of UFG thus reducing the overall UFG. For gas theft, the Company ensures strict surveillance of the gas consumers particularly the industrial and commercial, inspection of whom is done on monthly and quarterly basis respectively. For domestic sector, the department carries out inspection of randomly selected 10 percent consumers.

Gas losses in Oil & Gas producing areas of Khyber Pakhtunkhwa are higher as compared with other areas and the Company has taken up the matter with Federal and Provincial Governments to take all possible measures to reduce gas losses in these areas which hiring of FC and establishment of dedicated Police stations.

To control gas leakages, Corrosion Control department of the Company inspects 20



percent of the entire underground network every year with state of the art Laser Leak detectors to detect underground leakages as such the target for current fiscal year (2018-19) is set at 24,465 kilometers. Similarly, the Company ensures inspection of 20% of the aboveground connections. Gas leakages thus identified are rectified immediately to stop gas loss. In addition to this, deteriorated leaking underground network is also replaced where required.

For minimizing measurement errors, apart from scheduled meter replacement, the Department carries out replacement of defective gas meters as well. The defective meters are sent to the meter shops for inspection and flow proving.

As part of the launch of massive crackdown, SNGPL is also seeking police department's cooperation to ensure that anyone caught stealing gas should be behind the bars. The Company management and Police department are working together to devise a joint strategy for this purpose.

Not ignoring the power of media, the Company is going to launch a 360 degree awareness campaign to communicate loud and clear message about the launch of anti gas theft drive while warning people, involved in gas theft, of the legal consequences they may have to face. As indicated in the beginning of the para, this campaign will be carried out using print, electronic, outdoor and digital/social media in the best possible way.

The concrete strategy tailored for the anti gas theft drive indicates that gas thieves will not be able to find any safe haven. The Company employees together with the consumers will make every possible effort to achieve the goal of bringing down UFG to the acceptable levels.



FAREWELL TO THE OUTGOING MANAGING DIRECTOR

After a three-year long successful stint Amjad Latif recently resigned from the post of Managing Director. Following his resignation, the Board of Directors (BoD) appointed Amer Tufail as the new Managing Director of Sui Northern Gas Pipelines Limited (SNGPL). Amer Tufail is Chartered Accountant by profession and had held various key positions at SNGPL with last being Deputy Managing Director (Services).

A farewell meeting also took place at the Head Office to bid adieu to the outgoing Managing Director Amjad Latif. Incumbent Managing Director Amer Tufail and Senior Management of the Company also attended the meeting. The meeting participants

acknowledged services of Amjad Latif as the Company's Managing Director. During his tenure, the Company witnessed historic profits beside massive expansion in the pipeline network and reduction in UFG. At the end of the meeting, Managing Director SNGPL Amer Tufail presented shield to the outgoing Managing Director Amjad Latif.

The farewell event was followed by a lavish dinner.





CRACKDOWN AGAINST USE OF COMPRESSOR

Waqas Khan *During the current winter season, SNGPL Lahore Region is providing gas supply to domestic sector as the first priority as per Government of Pakistan's instructions. Some areas are facing the problem of low gas pressure caused by increasing trend of using suction pumps or compressors. Compressor is not only jeopardous, but also deprives the surrounding users from having normal gas pressure.*

Operation against use of compressor began in October 2018 in order to ensure uninterrupted provision of gas in all the domestic localities. For the purpose, Lahore Region has deputed six teams working round the clock. SNGPL's domestic operations vigilance teams, headed by Senior Engineer (D) took strict action against consumers using gas suction devices or compressors during the drive. Until now more than 700 connections have been disconnected on use of compressors. The operation has been carried out all over Lahore Region, particularly Chungi Amar Sidhu, Green Town, Kot Lakhat, Township, Wapda Town, Johar Town, Allama Iqbal Town, Lahore Cantt, Gulberg, Icchra, Sanda, Garhi Shahu, Harbancepura, Walled city and other areas of Lahore.

As part of post operation preparations, SNGPL teams gather video evidence against each consumer by making a video clip of the meter's counter while its gas inlet coupling is

dismantled from the main line supply. Meters of consumers who are not using compressors stop immediately after inlet is opened to atmosphere. Whereas, in case of compressor or suction in house line, meter keeps running due to suction of air from atmosphere. After gathering the video evidence of suction, meter of the violating consumer is disconnected and service valve is capped.

While the Region and the Company Management are making all out efforts to discourage use of compressors, SNGPL employees are equally responsible for spreading awareness in social circle about consequences of this violation. Most of the people are unaware of the hazard and risk involved in using such Devices. Moreover, it is also unethical at the same time to deprive our neighbors from the usage of gas. We should also convey the consequences that a connection disconnected for using compressor may have to face disconnection up to three months. Consumers as well as the Company employees must report any such activity immediately on SNGPL helpline 1199.

SNGPL Lahore Region will continue operation against compressor usage till the elimination of this peril during the winter months.

The writer is Senior Engineer (D), Domestic – Operations, Lahore Region.



OGRA HEARING HELD AT LAHORE

Regulatory Affairs Department

A petition was filed before Oil and Gas Regulatory Authority (OGRA) for Review of Estimated Revenue Requirement (RERR) for FY 2018-19 on October 16, 2018 under section 8(2) of the Oil and Gas Regulatory Authority Ordinance (OGRAO), 2002 while petition for determination of Final Revenue Requirement (FRR) for FY 2017-18 was filed on August 17, 2018. The Oil and Gas Regulatory Authority (OGRA) in accordance with the procedure mentioned in the OGRAO, 2002 decided to conduct hearings for RERR, FY 2018-19 and FRR, FY 2017-18 of the Company in Lahore, on December 10, and 11, 2018 respectively.

The hearing began with the Registrar

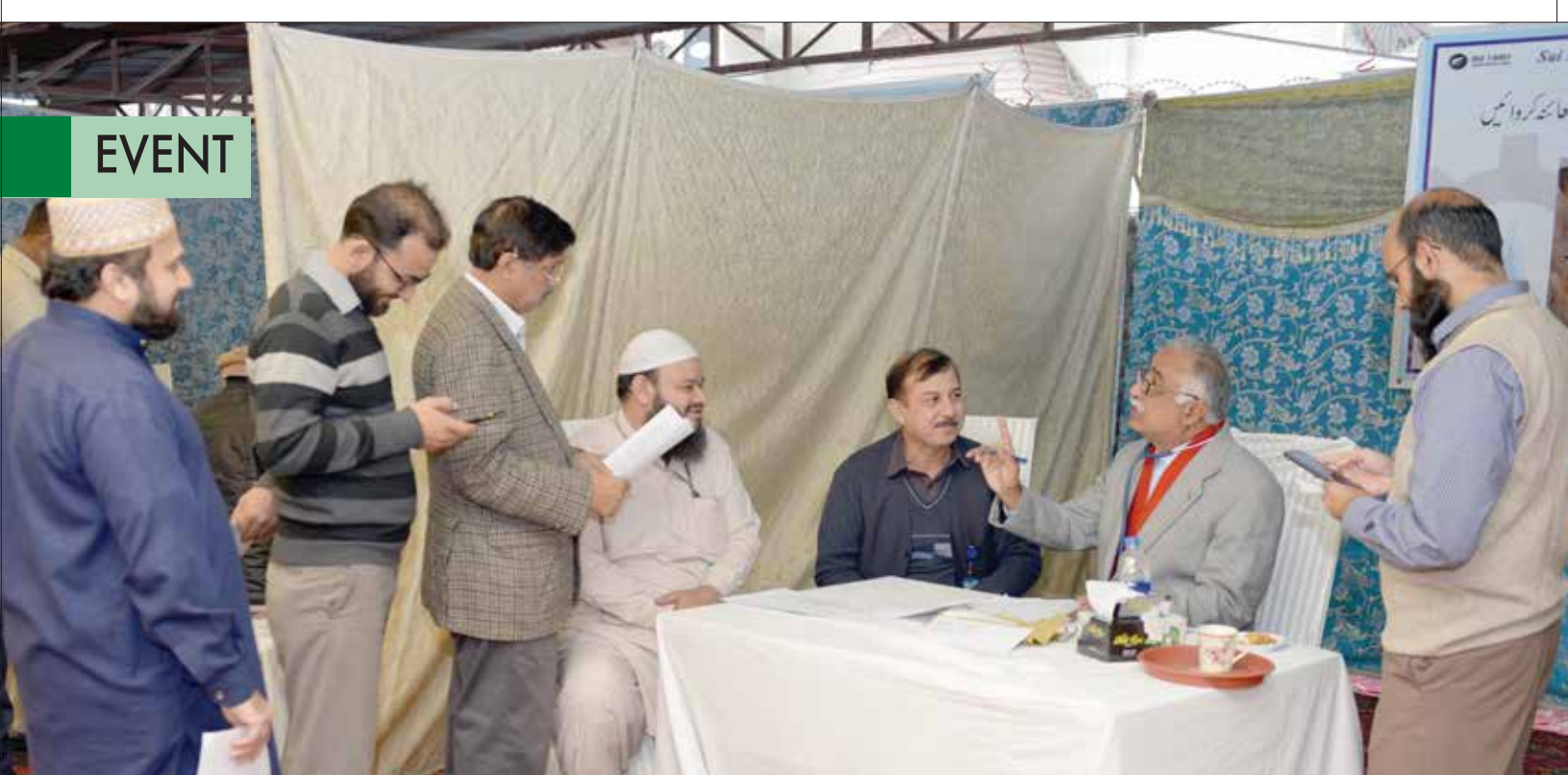


OGRA reading out the rules and procedure of the hearing. Chairperson OGRA Uzma Adil requested SNGPL to present its cases in the respective hearings. The (then) Deputy Managing Director Amer Tufail, in the opening remarks, highlighted the issues being faced by the Company.

This was followed by a detailed presentation by the Company's Chief Financial Officer (CFO) Saghir ul Hassan on the Company's Petition for RERR FY 2018-19 and FRR, FY 2017-18. The presentation highlighted the main points of the Company's revenue requirements. The Authority raised various queries which were responded appropriately.

Thereafter, the legal counsel of the Company delivered a detailed presentation on the different problems faced by the Company due to non-adherence of Natural Gas Tariff Rules, 2002 and applicable license conditions on both hearings. The Authority raised various queries which were responded.

After the presentation by SNGPL's representatives, the Registrar OGRA, with the permission of the Chair requested the interveners to present their point of view on petitions of the Company. Different interveners gave their input on the Revenue Requirement of the Company. The Authority as well as the Management of SNGPL appreciated the suggestions and concerns of the interveners/consumers while assuring them of their full cooperation. The hearings were concluded with the vote of thanks by the Chairperson OGRA.



MEDICAL CAMPS HELD AT SNGPL OFFICES

HSE Department's initiative of Medical Camps has proved to be helpful in promoting health care awareness, on spot health screening of employees. It also provides an excellent opportunity for provision of information about general HSE initiatives.

These medical camps are organized for all personnel regardless of their nature of job and type of engagement with the Company. These camps facilitate the employees to get their health status screened with a variety of tests under one roof within a reasonable time.

Busy work environment, job stress and frequent traveling hinder the Company staff to give needed attention to their health. The environment in the medical camps provide a break in their busy routine to think about their health and be aware of the health related hazards from the literature available at awareness material stall which has useful information regarding precautions to be taken during daily routine.

Basic and specific disease related screening tests are carried out at the medical camp including blood sugar level screening, height and weight, hypertension, hepatitis B and C screening, and general medical check-up. In today's world the proportion of population suffering from Diabetes, Hypertension and

Hepatitis B and C has increased considerably. Managing these ailments is the need of the hour as they have become the basis of major diseases resulting in failure of different body organs.

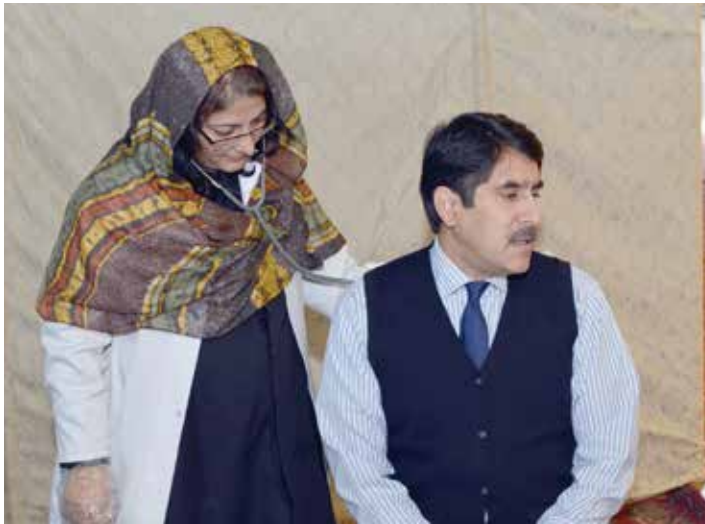
Specific tests include Bone mass density, Pulmonary function test and Eye refraction. These tests are selected keeping in view the prevalence of symptoms in general population and their adverse health effects.

Hepatitis 'B' & 'C' screening has resulted in identification of employees who were unaware that they are suffering from this disease. They were counseled for further confirmatory tests and treatment.

Bone mass density is carried out for all employees and any deficiency is noted. On the basis of results they are counseled to change their life style and take prescribed medicines.

Eye refraction is an essential test for all drivers and personnel using computer during their job performance. This test forms the basis of recommendation for any change in their eye sight status.

Pulmonary function test is carried out for only those employees who are exposed to vapors or dust during their daily routine. It checks the lungs capacity and various other



confirmatory parameters of lungs disorders.

After going through all the screening, OH Consultant examines the result of each individual and gives specific advice on their health. Change of life style and steps for improving health condition are the basic recommendation.

Continuing this effort, medical camps were arranged at Sahiwal, Islamabad, Central



Metering Workshop, SNGTI, Corrosion Control Center, Lahore Region and Head Office in the months of October, November and December 2018. A total of around 2,200 people visited these camps for screening and medical advice. Senior Management also visited the camps and appreciated the efforts of HSE Department while motivating the employees to take maximum benefit of this opportunity.





SNGPL'S TELEVISION COMMERCIALS CREATE WAVES

Asif Shakeel *Recently SNGPL launched its television commercials as part of the Winter Media Campaign 2018-19. Every year SNGPL launches its media campaign to promote gas conservation as well as to create awareness on safe usage of natural gas. This campaign is carried out through print, electronic and outdoor media.*

Media Affairs Department is responsible for execution of advertisement campaign which it does through the pre-qualified advertisement agencies. For the purpose, the Department does brainstorming exercise months before the campaign begins in order to come up with creative and informative concept. Although some good advertisements are created but this year the Company invested enhanced intellectual resource which resulted in even better production.

For the general conservation advertisement, renowned television and theater artist Samiya Mumtaz was signed as the brand ambassador. She has likes of 'Udaari' and 'Dukhtar' among many others on her credit. The general conservation advertisement revolves round a classroom where Samiya, casted as a teacher, exchanges lessons on gas conservation with her students. The idea involves interaction

and that too with smart and talent child stars. One of the major features of this advertisement is something less done these days. The Company decided to go for sets instead of real location in order to create a more engaging environment. The sets created a real difference which was reflected in the final cut.

Another unique initiative taken by the Company this year was production of an animated advertisement which is extremely rare among the Country's public sector utility companies. Not just this but a character with the name of 'Mr Gas' was conceived who communicates messages on gas conservation and against the use of compressor in a way never seen before in any SNGPL Media Campaign.

This year's Media Campaign not only targeted the decision maker category in households but also children who are going to be decision maker in future. The advertisement not only received appreciation in social media and advertising circles for its unique approach but was also received well by the general public which was reflected through massive response received from the consumers willing to get the devices at earliest.

The writer is Executive Officer (Media Affairs)



SNGPL JOIN HANDS WITH LAHORE CITY TRAFFIC POLICE

Shumaila Azam *Responsible driving can save lives and reduce the occurrence of road accidents. Road safety rules concern everyone and it is an issue that we need to be reminded constantly. We cannot take it for granted that everyone will go well, when moving on the road. It is usually the complacency of drivers that lead to disaster and tragedy. Authority to drive on road is accessed by a driver's valid driving license.*

HSE Department in collaboration with City Traffic Police Lahore has initiated a campaign regarding awareness of defensive driving and the issuance of "Learning Driving

Licenses" for the Company employees. As such an awareness session took place at the Head Office building in the last week of December. The session covered topics of road safety; traffic rules; safety tips; defensive driving and driving during abnormal weather conditions. Farrukh Majeed, General Manager (HSE) also attended the session.

The session was followed by a Learners License Camp for the Company employees during which employees were issued learners licenses on the spot without the hassle to visit license office.

The writer is Senior Engineer, HSE Department.





SNGPL BECOMES THE FIRST COMPANY IN ASIA TO MIGRATE TO CC&B 2.6

Aqdas Adnan *SNGPL being a utility is faced with a rapidly changing industry and increasing expectations from their customers. Adapting to these factors required a mature, flexible, and highly-scalable customer information system, designed to improve customer service and enhance financial performance. SNGPL implemented Oracle CC&B 2.2 in 2009 as its customer information system in its commitment to provide superior customer service.*

CC&B improved customer services and brought in transparency and accuracy through reports. It has improved the system accuracy, bill delivery, revenue realization and process visibility across the board while ensuring customer satisfaction and enhancing employee productivity. CC&B system has contributed significantly towards informed decision making and facilitated in UFG reduction in SNGPL.

As per general practice, all software vendors around the globe continue to develop and enhance the software to improve upon and build new features to fulfill the technology requirements. New versions of software are also released to support the newer operating systems and platforms. Oracle CC&B is no exception and since 2009, Oracle has released a number of newer versions with latest being

CC&B version 2.6.

The original implementation of CC&B system in SNGPL was performed by Oracle in 2009 and the project was completed in 18 months. Oracle has suggested SNGPL to plan for the CC&B upgrade as the existing version has completed its useful life and new patches are no longer being released.

The upgrade of enterprise systems is extremely difficult and prone to failures due to involvement of large number of stakeholders and presence of users in geographically dispersed area as well as due to technical complexities.

For the purpose of upgrade, IT/MIS Department reached out to Oracle and its local partners. The initial assessment revealed that Oracle will only provide remote support and that necessary expertise and skill set to perform the upgrade was not available in the local market.

Executives and staff of IT/MIS Department have been using the system since 2009 therefore they have developed significant expertise and skill in CC&B. General Manager (IT/MIS) assigned a core team to study official documentation available at Oracle and master the process to perform CC&B upgrade. After months of preparation and meticulously documenting the process of technical upgrade

of the system, IT/MIS Department requested the Management for in-house upgrade of the CC&B system.

After obtaining the Management approval in house upgradataion, the Project formally kicked off on 12 March 2018 by in presence of the Managing Director SNGPL Amer Tufail. 10 September 2018 was set as the date of completion for the task.

Yasir Mirza, Chief Officer (IT/MIS) and Faisal Ijaz, Deputy Chief Officer (IT/MIS) were nominated as Project Director and Project Manager respectively for the CC&B 2.6 upgrade. After preparation of a project plan and time line, multiple project teams were formed to work in parallel for successful upgrade within the defined timeframe.



CC&B Technical Team comprised of Database Administrators, Systems Administrators and Developers. They were chiefly responsible for preparing the system and resolving all technical and development related issues. The challenge for technical team was to complete smooth upgrade in minimum possible time. They prepared test systems and handed over them to the Training, Operations and QA teams to carry out their work on CC&B 2.6.

CC&B Operations Team comprised of Functional Experts of bill generation and payment handling. The team was responsible for accurate billing and payment posting. Their scope of work was to ensure the accuracy of all possible types of bills generated and payment posting in the upgraded system. The team performed billing on the CC&B 2.6 in parallel to the then Production environment on 2.2 for several months.

CC&B QA Team was blend of Quality Assurance Analyst, testers and CC&B Functional expert. The team set upon documenting the SNGPL processes automated through CC&B. With processes documented, each one of them was tested in 2.2 as well as 2.6. The purpose was to identify, report and resolve issues in any of the processes. The team also identified process deviation in 2.2 and 2.6.

Another challenge for the project to be successful was to ensure “organizational readiness”. It required the user to be properly trained on using the upgraded version. The CC&B Training Team was formulated with the job for training the business users on CC&B 2.6. The team comprised of CC&B Configuration and Domain Experts. Training of more than 2,300 users over a short period of time was a huge task. The team started with making a comprehensive plan for completing the training in the limited time span. Trainings were scheduled and delivered effectively and timely. IT staff in all regions was also trained to provide first hand support to the users. Progress status review was carried out on weekly basis to keep the project on track. The meeting was chaired by the Project Director and it was a forum to discuss issues and risks related to the project.

With all the checks in place and a beaming morale the go live activity was started on Friday, 7 September 2018 at COB. CC&B services were stopped and the activity was started. The upgrade was performed smoothly and the first instance of CC&B 2.6 was available by Saturday night. With the system live, the billing and other functionality checks were performed. Upon getting the green signal from all teams, the system was made available to the Call Center for taking complaints by 12 noon on Sunday, 9 September 2018. The upgrade activity was completed in 35 hours against the expected time of 72 hours set by Oracle itself.

The job did not end here. As soon as the system was live, the team wore the support cap and started helping users in using the upgraded system. The goal was to resolve the issues in minimum possible time. The CC&B Team put in great effort and remained present in office from Friday, 7 September 2018 till Monday, 10 September 2018. Dedication was commendable, whether it was the management or a junior project worker. The team’s efforts were applauded by the then Managing Director Amjad Latif and Senior Management in separate meetings with the team. The day will go down as a golden one in the history of SNGPL, as it became the first ever company in Asia to migrate to CC&B 2.6. The achievement reflects the expertise level of IT/MIS Department. This achievement was not possible without extended support of the Management as well as all the business departments.

The writer is Senior Officer (App. Dev.), IT/MIS Department, Head Office. She was Project Coordinator for CC&B Upgrade Project.

POWER AND AUTHORITY- NEED OR RESPONSIBILITY OF MANAGERS

Muhammad Usman Iftikhar

Rank does not confer privilege or give power. It imposes responsibility.

~ Peter Drucker

Power assumes to be associated with being strong, structurally or mentally. People don't want to look weak, that's why they consider being powerful and authoritative. Historically, war was the ultimate settlement as in war, "if you lose and I win, means that I get to settle the decision and you have to be submissive and follow it." Everyone wants their peace by being unstoppable and the strongest then other. People at the top often have their hands more full than the less competitive because they have to fight off more enemies than allies since they are the most targeted among other groups.

Every human has four endowments - self-awareness, conscience, independent will and creative imagination. These give us the ultimate human freedom. The power to choose, to respond, to change - Stephen Covey

Power is capacity or ability to do something. However, authority is a manifestation of the use of power. Social psychologists John French and Bertram Raven conducted studies on power in 1959 which identified two major groups of Power. First group is about the person: expert power and referent power. Most people carry these with them from job to job but a new team may take time to appreciate these abilities. These are most closely associated with leadership and motivation. The other group is about the context: legitimate power, reward power and coercive power which are more jobs specific (but are available immediately on appointment to a new role). These are more closely associated with management and hierarchy.

Now let's move to the types of power.



Firstly, Positional Power is associated with having status or formal job authority. It comes from the belief of the person's subordinates that the person has the right to make demands, and expect compliance and obedience from others. For example a CEO, MD, politician or project director could all be considered to have legitimate power because of their formal job authority. Secondly, Reward Power derives from having the capacity to provide rewards to others, resulting from one person's ability to compensate another for compliance. Thirdly, Expert Power is based on a person's own experiences, superior skills and knowledge; or more precisely it is based on the followers' perceptions of the leader's competence, generally this has to be demonstrated. Typically this power is awarded to someone who is perceived to be a Subject Matter Expert (SME) by others, not just subordinates. However, having knowledge and information is not power, power is earned by sharing that knowledge and information. To earn 'expert power' the expert has to be willing to share their 'hard earned knowledge'. Fourthly, Referent Power refers to the ability of a person to influence others because of the follower's loyalty, respect, friendship, admiration, affection, desire to gain approval from, or desire to be associated with the person. It is the result of a person's perceived attractiveness, worthiness, influence and/or right to respect from others and can be thought of as charisma, charm, admiration, prominence, connections or appeal. Referent power comes from one person liking, respecting and/or seeking approval from another, and wishing to identify or connect with that person in some way. And lastly, Coercive (or Punitive) Power is exercised through fear. This power is derived from having the perceived capacity to penalize or punish others for noncompliance.

All kinds of powers exist in the concern situation and characteristics of any situation affect or determine those powers. Important structural sources of power include knowledge, resources, decision making and networks.

- Knowledge as Power: Organizations are information processors that must use knowledge to produce goods and services. Intellectual capital represents the knowledge, know-how, and competency that exist within the organization which can provide with a competitive edge in the marketplace.

Knowledge is power. Information is liberating. Education is the premise of progress, in every society, in every family - Kofi Annan

Within an organization, the concept of knowledge as power means that individuals, teams, groups, or departments that possess knowledge that is crucial in attaining the organization's goals.

Knowledge will give you power, but character respect - Bruce Lee

A. Control of Resources as Power: Organizations need a variety of resources, including money, human resources, equipment, materials, and customers to survive. All these vary from situation to situation. The departments, groups, or individuals who can provide essential or difficult-to-obtain resources acquire more power in the organization than others, as do external suppliers in a market where the particular resource is scarce.

B. Decision making as Power: The decision making process in any organization creates more or less power differences among individuals or groups. Managers exercise considerable power simply because of their decision making ability.

C. Networks as Power: The existence of structural and situational power depends not only on access to information, resources and decision making, but also on the ability to get cooperation in carrying out tasks. Managers and individuals that have connecting links with other individuals and managers, in the organization and beyond, will be more powerful than those who don't. Being in the centre of a diverse network generates power both from the knowledge gathering, using (early warnings, etc.) and distribution perspective and from the ability you have to influence others.

Authority is a key part of any management role, including project management, and an element of leadership.

Within organizations, management authority is defined as the power or right to give orders, instructions or directions, make decisions, and enforce obedience; but this is rarely an absolute power; a person has a greater or lesser degree of authority depending on a range of circumstances including their personal attributes, the management position held, the culture of the organization and the willingness of subordinates and others being directed to accept the person's authority.

Because power corrupts, society's demands for moral authority and character increase as the importance of the position increases - John Adams

In the 21st century effective managers need to be effective leaders prepared to work with their subordinates in a collaborative environment (particularly Gens X, Y & Z); when a manager is an effective leader he/she does not need to rely on traditional authority to motivate and lead subordinates. So whilst the manager's formal authority is a residual power for use only when needed, the concepts of management authority and power remain important concepts in modern organizations.

Max Weber's 1922 essay, *The Three Types of Legitimate Rule* (Die drei reinen Typen der legitimen Herrschaft) discusses the basis of the authority used by rulers. The term 'rule' in the title was changed to 'authority' in later English translations of his work.

Weber's essay focused on state political power (the power to rule), but is also relevant to understanding the sources of management power and authority. He defines three categories of legitimation (which he calls pure types) used to justify the right of rulers to rule, and managers to manage: Legal authority is based on a system of rules that is applied administratively and judicially in accordance with known principles. The persons who administer those rules are appointed or elected by legal procedures. In a hierarchy, superiors are subject to rules that limit their powers, and a degree of authority can be delegated to subordinate managers. Whereas Traditional authority is based on a system in which authority is legitimate because 'it has always existed'. People in power usually enjoy 'power' because they have inherited it either through 'birth' or by moving into a role that is traditionally seen as 'powerful'. Finally, Charismatic authority is based on the charisma of a leader who shows that he or she possesses the right to lead by virtue of their personal

attributes. Followers respect his/her right to lead because of these personal qualities (charisma), not because of any tradition or legal rules.

Traditional 19th century management used a combination of legal and traditional authority reinforced by the willingness of subordinates to accept the authority of managers because 'this was the way things were done' at that time in society and in organizations. These powers still remain effective to a degree. However, what has

become increasingly important in the 21st century is the third category of charismatic authority, which represents the junction between authority and leadership. The nature of charismatic authority was described by Weber as "Men do not obey him [the charismatic ruler] by virtue of tradition or statute, but because they believe in him".

The writer is Senior Officer (Training & Development) at SNGTI.

EMPLOYEE OF THE MONTH



TOP PERFORMERS



MUHAMMAD JAMIL RASHEED

*Senior Engineer
Quality Assurance Section
Multan (D)*

He ensured 100 percent implementation of punch list in the region for lying of lines including development phases and combing mains. He also coordinated with Head Office for preparation of QA inspection SOPs and manual for ISO 9001:2015 certification.



GHULAM ABBAS

*Executive Officer
IT/MIS Department
Head Office*

He played pivotal role in the process of implementation of Budgetary Control through Oracle Financial System on capital jobs and suggested out of the box solutions for the issues faced during the task.



ISRAR AHMAD

*Assistant (Records)
Distribution – North Department
Head Office*

He efficiently handled massive load of Distribution Development activities. He also completed additionally assigned tasks in time and with desired outcomes.



BEST PERFORMERS



TANVEER HUSSAIN

*Secretary
Engineering Services Department
Head Office*

Apart from providing secretarial assistance, he systematically plans for official meetings.



SYED YASIR ARAFAT KAZMI

*Accountant
Compliance Department
Head Office*

He played pivotal role in expeditious pre-auditing of local purchase orders by strictly adhering to and ensuring the reinforcement of the Company policies and procedures.



REHAN AHMED KHAN

*Superintendent
Compliance Department
Head Office*

He assisted in processing of third party payments and checking of import purchase orders within the stipulated timeline.

ALL IN THE FAMILY

SUPERANNUATION

SNGPL and the editorial team of "The Pride" are thankful to the following employees for the services they rendered. We wish all the best for their future.



Rana Sajid Ali
Executive Accountant
Project Department



Hashim Khan
Superintendent Sales
Customer Services Section
Mansehra, Abbottabad - D



Ayaz Ahmad
Deputy Foreman Fitting
Metering Section
Sundar, Lahore - East (D)



Waqar Hameed
Deputy Foreman
Distribution Section
Lahore - East (D)



Sadiq Ali
Senior Associate Engineer
Compression Section
BC-1 Manawala, Faisalabad - T



Muhammad Nawaz
Deputy Foreman Fitting Garage
Transmission Section
Faisalabad - T



Younas Abid
Dist Supervisor Fitting
Distribution Section
Lahore - East (D)



Blessed Journey



Khalid Nazir
Superintendent (Admin)
Media Affairs Department

إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Wife of **Aman Ullah Lone**, ex-Managing Director, SNGPL, passed away on 09 January 2019.

Mother of **Mr. Abdullah**, Member (Oil), OGRA, passed away on 09 January 2019.

Mother of **Nadeem Zafarullah**, Chief Engineer (HSE), Head Office, passed away on 17 January 2019.

Father of **Muhammad Ibrahim**, Chief Officer (HR)/ Secretary to SGM (HR), Head Office, passed away on 15 January 2019.

Brother in Law of **Zafar Ali Chaudhry**, Deputy Chief Officer (Stores), passed away on 20 January 2019.

Mother of **Shahid Aziz**, ex-Senior Engineer (Transmission), Faisalabad, passed away on 09 January 2019.

Sister of **Naeem Malik**, Senior Officer (Corporate Affairs), Head Office, passed away on 02 January 2019.

Mother in Law of **Zeeshan Qadir**, Senior Engineer (Transmission), Head Office, passed away on 07 January 2019.

Father of **Ihtisham Ul Haq**, Senior Officer (Stores), Mardan, passed away on 06 January 2019.

Mother of **Erfan Shahzad**, Executive Engineer (Distribution), Lahore – East, passed away on 02 January 2019.

Khwaja **Hamid Mehmood**, ex-Officer (Sales), Islamabad, passed away on 21 January 2019.

Daughter of **Aziz ur Rehman**, Officer (Procurement), Mardan Camp (PHQ), passed away on 16 January 2019.

Grandfather of **Gulfam Raza**, Admin Officer, Multan – D, passed away on 07 January 2019.

انھوں نے موچی دروازہ کے اندر ایک انتہائی خوبصورت اور بے مثال مسجد تعمیر کروائی جو کہ لاہور میں کاشی کاری کے حوالے سے وزیر خاں مسجد کے بعد دوسری بڑی مسجد مانی جاتی تھی۔ اس مسجد کی عمارت کا کچھ حصہ آج بھی موچی دروازے کے اندر دیکھا جاسکتا ہے۔ مسجد کے داخلی دروازے پر تعمیر کے بعد بھی کئی سالوں تک یہ شہر دکھائی دیتا رہا۔

بانی اس مسجد بیاناگر
بندہ آل محمد صالح است

روایات میں یہ بات بھی ملتی ہے ملامحمد صالح ایک بہترین خطاط بھی تھے۔ انھوں نے اپنے عہد کی کچھ عمارتوں پر خطاطی بھی کی۔ لیکن اس معاملے پر مزید تحقیق کی ضرورت ہے۔ اُن کی ادبی خدمات کا تذکرہ نقوش لاہور نمبر میں کیا گیا ہے۔ جس سے اندازہ کیا جاسکتا ہے کہ وہ کیسے پائے کے عالم اور کھاری تھے۔

وفات کے بعد ان کو بھی اسی مقبرے میں دفنایا گیا جو کہ انھوں نے عنایت اللہ کے لیے تعمیر کروایا تھا۔ اس مقبرے میں آپ کے کچھ اور رشتہ داروں کی قبور بھی ہیں۔ اُن کی تاریخ وفات کے بارے میں مؤرخین مختلف آراء رکھتے ہیں۔ نور احمد چشتی نے 1075ھ، کنہیا لال ہندی نے 1080ھ، سید محمد لطیف نے 1085ھ اور نقوش لاہور نمبر نے اس مسئلے پر خاص بحث کی اور (ص 967) میں 1120ھ کے بعد کا عہد بتلایا گیا ہے۔ اب ہم مقبرے کی عمارت کا احوال جانتے ہیں۔ یہ عمارت تقسیم سے قبل تک گنبد کی وہاں کے نام سے جانی جاتی تھی۔ لاہور شہر کی تاریخ رقم کرنے والے مستند مؤرخین نے اس مقبرے کو علی رگریز کی خانقاہ کے ساتھ تحریر کیا ہے۔

شاہ جہان نامہ کا درود ترجمہ متاخر لیاقت نے کیا۔ اس میں انھوں نے یوں تحریر کیا۔

”ملا محمد صالح اپنی وفات کے بعد اپنے آبائی مقبرہ شیخ عنایت اللہ کے پہلو میں دفن ہوئے۔ یہ مقبرہ ایپریلس روڈ ریلوے کے جدید دفاتر کے ساتھ متصل ہے اور گنبد کی وہاں کہلاتا ہے۔ سگ سرخ کی یہ عمارت ہشت پہلو ہے۔ سکھوں کے دور حکومت میں سکھوں نے دونوں سنگین قبریں گرا کر ان کا پتھر اتار لیا۔ البتہ مقبرہ قائم رہ گیا۔ رنجیت سنگھ کے عہد میں یہاں بارود خانہ بنایا گیا۔ عہد انگلشیہ میں یہ مقبرہ ایک کوٹھی ہو کر رہ گیا چنانچہ ایک عرصہ تک ”سیمور صاحب“ کی کوٹھی کہلاتا رہا، جس کے گنبد باورچی خانہ اور کبھی خانہ کے طور پر استعمال ہوتے رہے۔ اب اس کے ساتھ دو اور کمرے شامل کر کے اسے گرجا کے طور پر استعمال کیا جاتا رہا ہے۔ اور ”سینٹ اینڈریو پارش چرچ“ کہلاتا ہے۔“

اسی طرح نقوش لاہور نمبر (ص 962) پر ایک طویل بحث کی گئی اور اس کا محل وقوع ریلوے ہیڈ کوارٹر کے قریب ہی بتایا گیا۔ تاریخ کی دیگر کتب کے ساتھ ساتھ پاکستان ریلوے کی جانب سے شائع کیے گئے کلینڈر میں جب بھی اس مقبرے کی تصویر دی گئی تو اس کی تاریخ بیان کرتے ہوئے اس کو ریلوے ہیڈ کوارٹر کے ساتھ ہی بتایا گیا۔

پروفیسر اسلم نے بھی اپنی کتاب ’خفنگان خاک لاہور‘ میں اس معاملے پر مفصل تحریر کیا ہے جو کہ کچھ اس طرح ہے:

محمد صالح کبوه

شارع عبدالحمید بن بادیس (سابقہ ایپریلس روڈ) پر ریلوے ہیڈ کوارٹر سے پہلے سینٹ اینڈریو چرچ کی حدود میں ایک گنبد نظر آتا ہے۔ جو اپنی ساخت کے اعتبار سے شاہ جہان کے عہد کے فن تعمیر کی غمازی کرتا ہے۔ اب یہ گنبد چرچ کا حصہ ہے۔ اس گنبد تلے شاہ جہان کے درباری مؤرخ اور شاہ جہان نامہ المعروف بہ عمل صالح کے مصنف محمد صالح کبوه اور ان کے برادر زادے عنایت اللہ کبوه صاحب بہار دانش آرام فرماتے۔ سکھوں نے

اپنے عہد حکومت میں اس گنبد کو بطور میگزین استعمال کرنا شروع کیا۔ تاریخ لاہور کے مصنف لالہ تنہا لال لکھتے ہیں کہ سکھوں کے عہد میں یہاں بارود کا ذخیرہ کیا جاتا تھا۔ انگریزوں کے ابتدائی زمانے میں مسٹر سمور نے یہاں سکونت اختیار کر لی اور جس کمرے میں محمد صالح کبوه کے رشتہ داروں کی قبریں تھیں اسے بطور باورچی خانہ استعمال کرنے لگا۔ نور احمد چشتی نے بھی اس گنبد میں انگریزوں کو رہائش پذیر دیکھا تھا۔ جب یہاں چرچ تعمیر ہوا تو پادری صاحب نے اس گنبد میں رہائش اختیار کر لی۔ قیام پاکستان کے بعد کئی بار اخبارات میں اس گنبد کی واگزاروں کے لیے اپیلیں کی گئیں لیکن وہ صد اصرار ثابت ہوئیں۔

ایک روایت کے مطابق اس گنبد میں رہائش اختیار کرنے سے پہلے انگریزوں نے محمد صالح نے عنایت اللہ کے تابوت وہاں سے نکال کر حضرت علی رگریز کے احاطہ مزار میں دفن کروا دیے۔

محمد صالح کبوه کی تعمیر کردہ مسجد موچی دروازے کے اندر تاحال موجود ہے۔

(خفنگان خاک لاہور صفحہ 1476 ز پرو فیسر محمد اسلم)

ان تمام حوالہ جات کو درج کرنے کی ضرورت کچھ یوں پیش آئی کہ عہد حاضر میں اس مقبرے کی عمارت میں ایک اسکول چلا جا رہا ہے اور اس کا انتظام عیسائی برادری کے پاس ہے۔ اس مقبرے کی رسائی کے لیے جب ہم ریلوے اسٹیشن سے حاجی کپ کی طرف آتے ہیں تو سڑک کے بائیں جانب ایک چھوٹا سا بازار ہے، اس کے سامنے حاجی کپ کی عمارت ہے۔ یہ عمارت تقسیم کے وقت دیال سنگھ کالج کا بائیں تھی اور ’مجھڑیا باشل‘ کے نام سے معروف تھی۔

اسی عمارت میں عظیم شاعر اور مفکر سید عادل علی عابد کی رہائش گاہ بھی تھی۔ دیال سنگھ کالج کے بعد 1970ء کی دہائی میں کچھ برس یہ علامہ اقبال میڈیکل کالج کے بائیں کے طور پر بھی استعمال ہوئی۔

اس عمارت سے آگے بائیں جانب چرچ کی عمارت ہے۔ اس تمام احاطے میں تین اونچی شان والے گنبد دکھائی دیتے ہیں۔ مغل عہد کی اس عمارت کی شاہت انارکلی کے مقبرے اور حضرت الیشا کے مزار سے ملتی ہے۔ عام بندے کی اس مقبرے تک کوئی رسائی نہیں۔ اسکول اور چرچ کی انتظامیہ کا یہ کہنا ہے کہ انھوں نے عدالت سے یہ فیصلہ لے رکھا ہے کہ ملامحمد صالح کبوه کا مقبرہ دلی میں ہے اور اس مقبرے کا ان سے کوئی تعلق نہیں۔

درج بالا تمام حوالہ جات اسی تناظر میں پیش کیے گئے اور اگر ان کی وہ دلیل مان بھی لی جائے تو تب بھی یہ عمارت کسی بھی طور پر انگریز سرکاری تعمیراتی عمارتوں میں سے ایک نہیں۔ عہد رفتہ کے یہ تین عظیم گنبد آج بھی روز اول کی مانند مضبوطی سے کھڑے ہیں۔ اسکول کی انتظامیہ نے بڑے گنبد کے نیچے اپنے دفاتر اور جماعتوں کے کمرے بنا رکھے ہیں۔ اس طرح دونوں چھوٹے گنبدوں کے نیچے بھی جماعتوں کے کمرے بنائے گئے ہیں۔

ایپریلس روڈ لاہور کی ایک انتہائی معروف سڑک ہے۔ یہاں روزانہ ہزاروں کی تعداد میں لوگ گزرتے ہیں۔ ان کی اکثریت اس امر سے نااہل ہے کہ ریلوے ہیڈ کوارٹر کے ساتھ گرجا اور اسکول کی عمارتیں اصل میں ہندوستان کی دو عظیم شخصیات کا دفن ہیں۔ تقسیم کے بعد سے آج تک کسی بھی حکومت نے یہ کوشش کبھی نہیں کی کہ اس تاریخی مقبرے اور روٹے کو عام لوگوں کی رسائی میں لایا جائے اور مذہبی کبھی جھگڑا خالقہ یا قدیمہ کی جانب سے کوئی ایسی کوشش منظر عام پر آئی جس میں اس مقبرے کو اس کی اصل حالت میں بحال کرنے کا عزم ظاہر ہوتا ہو۔

مصنف میڈیا اینڈ ریڈیو پبلسٹیٹی سے پرنٹڈ جی ڈی کی حیثیت سے منسلک ہیں۔

طول اور پانچ گز عرض کا طمنا خانہ، دالان کے سامنے 42 گز لمادس گز چوڑا چبوترہ ہے۔ جنوبی ضلع میں شمال دو بڑے دالان ہیں، اس کے مشرقی و مغربی کونوں میں دو عالی شان برج ہیں۔ جن کے نشین نہایت دلفریب ہیں۔

روضہ تاج محل عالی شان کا صدر دروازہ آرائش اور نقش و نگار کی دلکشی کے لحاظ سے دروازہ خلدکی یاد دلاتا ہے۔ اندر باہر سات چوکھنڈیاں ہیں جن کے گنبد سنگ مرمر کے ہیں، چاروں طرف نہایت پر تکلف خوشنما مینار ہیں، دروازے کی چار دیواری سنگ سرخ کی ہے۔ اس کے سامنے اسی گز لمبا 34 گز چوڑا چبوترہ اور ایک جلو خانہ 204 گز طور 150 گز عرض کا ہے جلو خانے کے چاروں ضلعوں میں 128 حجرے ہیں، اس کے مشرقی اور مغربی پہلو میں باغ کی فصیل سے ملے ہوئے 760 گز لمبائی 24 گز چوڑائی کے دو خواص پورے بتیس حجروں پر مشتمل ہیں۔ حجروں کے آگے دالان ہے جلو خانے کے سامنے چوک ہے جس میں سنگ سرخ کے دالان ہیں۔ حجرے البتہ اینٹ چونے سے تعمیر ہوئے ہیں، اس کے مشرقی و مغربی ضلعوں نوے گز اور جنوبی و شمالی ضلع تیس تیس گز کے ہیں۔ چوک کے چاروں جانب ایک سو ساٹھ مربع گز کی ایک ایک سرائے ہے۔ ہر ایک میں 136 حجرے ہیں۔ آگے بڑھ کر ڈیڑھ سو گز لمبا سو گز چوڑا ایک اور چوک ہے۔ جس میں چار بارازار اور دو سرائیں ہیں یہاں ملک ملک کے نادر نایاب تحائف اور بیش قیمت پارچات کی خرید و فروخت ہوتی ہے۔ تاجروں نے اپنے طور پر جو مکانات اور سرائیں بنائیں ہیں وہ الگ ہیں، غرض ایک قصبے کی سی آبادی ہے۔ جسے ممتاز آباد کہتے ہیں۔“

(شاہجہان نامہ صفحہ 365 از ملامحمد صالح کمبوہ، تلخیص و تہذیب، ممتاز لیاقت داراشکوہ کی المناک موت کا منظر اس طرح بیان کیا گیا ہے۔

”شاہزادہ جب نواح کھر سے دہلی میں آیا تو یہ محسوس ہوا کہ گویا عزت و نامداری کے بدرکال پرتاپا ہی و بربادی کی گھٹا چھا گئی ہے۔ جسم نازنین پر میلیا کچلا لباس تھا۔ اس عالم میں ٹوٹی ہوئی کٹی کی طرح سر جھکائے شہر سے گزرا، غرض ندامت سے گردن جھکی ہوئی تھی، ہاتھی پر پڑ مردہ سرنگون بیٹھا تھا۔ ادھر ادھر نگاہ کرنے کی تاب نہ تھی۔ یہاں سے اسے نہایت سرگردانی اور برگشتہ سختی کی حالت میں ہاتھی پر سوار کر کے خضر آباد پہنچایا گیا، کچھ عرصے ایک تنگ و تاریک گوشے میں مقیم رہا کہ تھوڑے ہی دنوں بعد نقل کیے جانے کا حکم صادر ہوا۔ 22 ذی الحجہ 1069ھ (30، اگست 1649ء) بدھ جمعرات کی درمیانی رات تھی، برسات کی اندھیری رات، ہاتھ کو ہاتھ بھٹائی ندے کہ چند جلا داس عایجاہ کو نقل کرنے کے لیے داخل زنداں ہوئے اور دم بھر میں اس کے گلے پر خنجر پھیر کر حسن و جمال کی اس تصویر کو خاک میں ملا دیا۔ اسی میلے خون آلود لباس میں جو وہ پہنے ہوئے تھا اس کی لعش کو ہماہوں کے مقبرہ میں دفن کی دیا گیا۔ تقدیر کے قلم نے لوح روزگار پر اس کے خون سے ”فاجعہ وایا اولی الالبصار“ کی آیت لکھ کر دنیا کو درس عبرت دیا۔ شاہجہان کو اس سانحہ کی خبر ہوئی تو غم کے مارے دل خون ہو گیا، چشم گریاں سے لہو بہنے لگا۔ لیکن بے بس اور مجبور تھے۔“

(شاہجہان نامہ صفحہ 1549 از ملامحمد صالح کمبوہ، تلخیص و تہذیب، ممتاز لیاقت عنایت اللہ کا تعارف اس وجہ سے کروایا گیا کیونکہ وہ آپ ہی کے ساتھ اس مقبرے میں دفن ہیں۔ مقبرے کی یہ عمارت ایک طویل عرصہ عام عوام میں ”گنبد کمبوہاں“ کے نام سے معروف رہی ہے۔ ان دونوں عظیم مصنفین کا آپس میں کیا تعلق اور رشتہ تھا اس حوالے سے مؤرخین کچھ مختلف آراء رکھتے ہیں۔ کچھ کا یہ کہنا ہے کہ ملامحمد صالح کمبوہ ان کے داماد تھے اور کچھ کا یہ کہنا ہے کہ وہ آپس میں ہم زلف تھے۔ اگر ان دونوں حضرات کی زندگیوں کا بغور مطالعہ کیا جائے تو ہم زلف کا رشتہ زیادہ درست اور حقیقت کے قریب دکھائی

دیتا ہے۔

بہر حال یہ امر اپنی جگہ پر ضرور موجود ہے کہ ملامحمد صالح کمبوہ نے منشی گیری کا تمام فن عنایت اللہ ہی سے سیکھا تھا اور ان ہی کے توسط سے ملامحمد صالح کمبوہ کو دربار میں خاص جگہ ملی۔ عنایت اللہ نے 1025ھ بمطابق 1665ء میں وفات پائی۔ ان کی وفات پر ملامحمد صالح کمبوہ نے ان کے مقبرے کی تعمیر کرائی۔ جو کہ عہد شاہ جہان کی شاندار عمارت میں سے ایک تھا۔ اس کی تعمیر پر کثیر سرمایہ صرف کیا گیا تھا۔

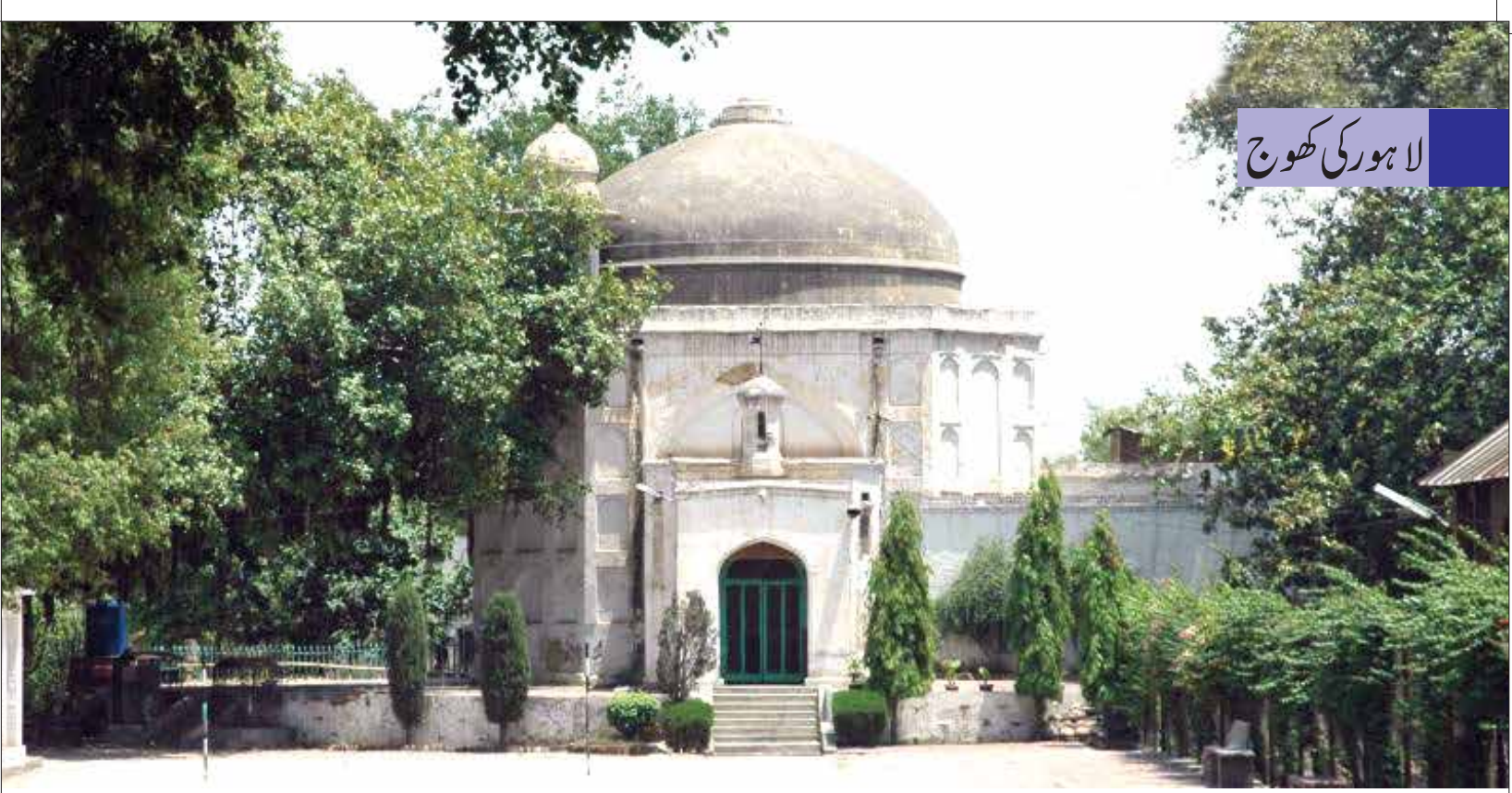
محمد صالح کمبوہ اپنے علم اور لیاقت کے باعث لاہور کے دیوان کے عہدے پر بھی فائز رہے۔ ان کی ادبی خدمات کا تذکرہ نقوش لاہور نمبر میں بھی کیا گیا ہے۔ جس سے اندازہ کیا جاسکتا ہے کہ وہ کس پائے کے عالم اور ادیب تھے۔

”فارسی نثر میں یہ کتاب شاہکار کی حیثیت رکھتی ہے۔ فارسی زبان کو مجمع عبارتوں میں بعض بعض جگہ ایسا مزین کیا گیا ہے کہ دل مستانہ وار جھونے لگتا ہے۔ یہ کتاب متفقہ مین کے طرز پر لکھی گئی ہے۔ اس دور کی اکثر تصنیفوں کے حالات اس میں آگئے جن سے عام تذکرے خالی ہیں۔ شاہجہانی دور کے ایک اہم ماخذ کی حیثیت سے یہ تاریخ کبھی عمومی تاریخ سمجھ کر نظر انداز نہیں جائے گی۔ یہ کتاب ایٹیا تک سوسائٹی بنگال نے شائع کی تھی۔ اب انجمن ترقی ادب لاہور نے ابھی اسے شائع کر دیا ہے۔

لامحمد صالح کمبوہ کی اور نادر تصنیف بہار سخن ہے۔ مولانا شبلی نے اسے بہارستان سخن کہا ہے۔ لیکن دوسرے تذکرہ نویس اس کو بہار سخن ہی کا نام دیتے ہیں۔ یہ ملا صالح کی فارسی نثر نگاری کے بہترین نمونوں میں شمار ہوتی ہے۔

بہار سخن چار حصوں پر مشتمل ہے۔ پہلے حصے میں امر و سلاطین کے خطوط ہیں۔ دوسرے حصے میں مؤلف کے ذاتی مکتوبات ہیں۔ تیسرے حصے میں شاہجہاں آباد۔ آگرہ اور لاہور کی عمارت کا تذکرہ ہے جو مجمع و مشقی عبارت میں تحریر کیا گیا ہے۔ چوتھے حصے میں اس دور کی تصانیف پر تقاریر لکھی ہیں۔ ان میں تیسرا اور چوتھا حصہ خاص طور پر اہم ہے۔ عمارات، فن تعمیر اور اس فن کی اصطلاحات کا ذکر خاص طور پر قابل توجہ ہے۔ ملا صالح نے خود بھی کچھ عمارت بنوائیں۔ اور اس دور دوسرے امرانے بھی لاہور کو عروس البلاد بنانے کی کوشش کی۔ یہ دور کاشی کاری کا بہترین دور تھا۔ کاشی کاری میں جس قدر بہترین نمونے ہمیں اس دور میں ملتے ہیں دوسرے دوران سے یکسر خالی ہیں۔ ملا صالح نے اس فن کے بارے میں بہت سی معلومات یکجا کر دی ہیں۔ مگر اس کی رنگین نگاری کی وجہ سے بہت کم لوگوں نے اس سے مکما حقہ استفادہ حاصل کیا ہے۔ چوتھے حصے میں ملامحمد صالح نے تقاریر لکھتے وقت کتاب کے حالات اپنی ذاتی معلومات کی بنا پر درج کیے ہیں۔ ان میں سے اکثر ایسے مصنف ہیں جو ان کے عزیز اور قرابت دار تھے۔ بعضوں سے ان کے ذاتی مراسم تھے اور بعضوں سے انھیں ملنے کا اتفاق تھا۔ اس واسطے یہ حالات ہمیں اس زمانے کے تذکروں میں نہیں ملتے۔ اس دور کی ادبی تاریخ مرتب کرتے ہوئے ہم اس حصے کو نظر انداز نہیں کر سکتے۔ بلکہ اسے ایک نہایت اہم ماخذ قرار دیتے ہوئے مستفیض ہونے کی کوشش کرتے ہیں۔ یہ کتاب اس زمانے کی فارسی نثر کا اعلیٰ نمونہ ہے۔ کیونکہ خیال بندی کا آغاز بھی اسی دور سے شروع ہوا تھا۔ اس لحاظ سے یہ کتاب اس موضوع پر سنگ میل کی حیثیت رکھتی ہے۔ یہ کتاب ابھی شائع نہیں ہوئی۔ پبلک لائبریری لاہور میں اس کتاب کا قلمی نسخہ موجود ہے۔ یہ کتاب 1695ء (1070ھ) کی تصنیف ہے یا یہ کتاب 1073ھ میں مرتب ہوئی۔“

(نقوش لاہور، نمبر صفحہ 969)



گنبد کمبوہاں (مقبرہ عنایت اللہ و صالح کمبوہ)

کو، ایک ایک لاکھ روپے شاہزادہ مراد بخش، روشن آراء بیگم اور شایانو کو عطا فرمائے، ممتاز محل کا سالانہ وظیفہ دس لاکھ روپے اور بیگم صاحبہ کا چھ لاکھ روپے مقرر ہوا۔ شاہزادہ داراشکوہ، شاہ شجاع اور اورنگ زیب کے انعام کے چار لاکھ روپے نواب ممتاز محل کے سپرد کئے کہ ان کے لاہور سے آگرہ پہنچنے پر دے دیئے جائیں۔ شاہزادہ داراشکوہ کے لیے ہزار روپے شاہزادہ محمد شجاع کے لیے ساڑھے سات سو روپے اورنگ زیب کے لیے پانچ سو روپے اور مراد کے واسطے ڈھائی سو روپے پومیہ کا وظیفہ مقرر ہوا۔

(شاہجہان نامہ صفحہ 191 از ملامحمد صالح کمبوہ، تلخیص و تہذیب ممتاز لیاقت)

تاج محل کے بارے میں کچھ تفصیل اس طرح دکھائی دیتی ہیں:

روضے سے مشرق کی طرف مہمان خانے کی عمارت اکثر خصوصیات میں مسجد

سے مشابہ ہے۔ البتہ صحن کی سلوں اور دیواروں میں چار نما زائسی محرابیں بنی ہیں۔ چاروں کونوں میں سنگ سرخ کی کرسی دے کر تین منزلہ ہشت پہلو برج ہیں، جن کی چھ ہے۔ ان کی چوٹی پر اندر کی طرف سنگ سرخ اور باہر سنگ مرمر لگا ہے، ہر برج کے پہلو میں بارہ گز لمبے چھ گز چوڑے دالان ہیں۔ جن کے دائیں بائیں ایک ایک حجرہ ہے۔ سنگ سرخ کی کرسی کے سر پر ایک تین سوار سٹھ گز مربع ایک ہشت منظر باغ ہے۔ اس میں میوہ دار درخت اور پھلوں کے پودے ہیں۔ باغ کے وسط میں چالیس گز چوڑے چار خیاباں ہیں جن کے درمیان سے چھ گز چوڑی نہر گزرتی ہے۔ دریائے جمنا کا پانی اس میں آتا اور فواروں سے اچھل اچھل کر موتی برساتا ہے۔ باغ کے بیچوں بیچ اٹھائیس گز مربع چوتھرہ کے چاروں طرف نہر کا پانی لہراتا پھرتا ہے۔ چوتھرہ کے وسط میں سولہ گز مربع حوض ہے، چاروں طرف نورے ہیں جن میں پانی کے اچھلنے سے ہیرے موتی برستے نظر آتے ہیں۔

سنگ سرخ کی روشوں میں بڑی نہر کھینکان کی طرح گزری ہے اور سنگ مرمر کے خوش وضع بلوریں حوض کی آب و تاب دیدنی ہے۔ باغ کے مشرقی و مغربی ضلعوں میں 7x11 گز کے دالان ہیں، جن کے پہلوؤں میں دودو حجرے ہیں۔ ان کے عقب میں نو گز

”عمل صالح“ ہندوستان میں مغل عہد اور خصوصاً شاہجہانی عہد کی انتہائی اہم کتاب ہے۔ فارسی زبان میں تحریر کی گئی یہ کتاب فارسی ادب کے کلاسیک میں شمار کی جاتی ہے۔ اس نے نظیر تحریر کے خالق اور مصنف ملامحمد صالح کمبوہ لاہور کی ایک معروف سرگ ایپیریس روڈ پر موجود ایک مقبرے میں مدفون ہیں۔ اس مقبرے کی تعمیر و تاریخ پر تحریر کرنے سے قبل ہم ایک طائرانہ نظر ان کی زندگی پر ڈالتے ہیں۔ ملامحمد صالح کمبوہ اور عنایت اللہ دونوں بادشاہ شاہجہان کے عہد کی انتہائی عالم فاضل شخصیات میں شمار کیے جاتے تھے۔ عہد جدید میں بھی ان دونوں کی تحریر کردہ کتب فارسی ادب میں اعلیٰ مقام رکھتی ہیں۔ عنایت اللہ نے ”تاریخ و لکشا“، ”بہار دانش“ اور ”اشرف الصحائف“ جیسی مشہور کتب تحریر کیں۔ اس کے ساتھ ساتھ وہ مغل دربار میں منشی گیری کے شعبہ سے منسلک تھے۔ ملامحمد صالح کمبوہ ”عمل صالح“ کے مصنف ہیں جو اردو ادب میں ”شاہجہان نامہ“ سے معروف ہے۔ فارسی ادب کے علاوہ اس کتاب کا ہندوستان کی تاریخ میں بھی اہم مقام ہے۔ اور اردو کے علاوہ اس کے دیگر زبانوں میں بھی تراجم ہو چکے ہیں، اس میں مغل دربار، شاہجہان کے بچپن سے لے کر اس کی وفات تک کے واقعات قلمبند کیے گئے ہیں۔

جب شاہجہان دربار خاص و عام سے اٹھ کر سرانے شاہی میں آئے تو سب سے پہلے ارجمند بانو بیگم معروف بانو ممتاز محل بیگم نے اپنے ہاتھ سے ان کے سر پر روپوں، اشرافیوں لعل و گوہر سے بھرے ہوئے خوان نچھاور کئے۔ بعد ازاں جواہرات، موتی، ایران اور ہندوستان کے نادر تھے، جو نہ کسی نے دیکھے نہ سنے، بطور پیشکش نذر کئے، اس کے بعد قرۃ العین سلطنت جہاں آرا بیگم نے جو اپنی دانش مندی کے باعث شاہجہان کو زیادہ عزیز ہیں، اپنی ذات کی طرح پیش قیمت نچھاور اور قیمتی نذر پیش کرنے کی رسوم ادا کیں۔ حرم کی دوسری خواتین نے بھی اپنے اپنے حوصلے کے مطابق روپوں، اشرافیوں کی بکھیر کی۔ حضرت نے سب پر نوازشیں فرمائیں۔ دولاکھ روپے، دولاکھ اشرافیاں بانو نے حرم نواب ممتاز محل بیگم کو، ایک لاکھ روپے، ایک لاکھ اشرافیاں جہاں آرا بیگم عرف بیگم صاحب



دے دیا گیا۔ قریب ہی سلطان احمد مسجد ہے جسے نیلی مسجد بھی کہتے ہیں۔ اس عمارت کا اپنا رعب اور دبہ ہے جو امام مسجد کے رعب کے علاوہ ہے۔ ترکی میں قیام کے دوران مشہور صحابی حضرت ابو ایوب انصاریؓ کے مزار اقدس پر حاضری کا شرف بھی حاصل ہوا۔

کانفرنس کے اختتام پر یونیورسٹی کی طرف سے طائر شہر کی سیر کا پروگرام تھا۔ یہ شہر وادی ہنزہ کے شہروں سے ملتا جلتا ہے اور پرانی وئی تہذیب کا امتزاج ہے۔ یہاں پھلدار درختوں کی بہتات ہے۔ طائر میں ہم نے پہاڑ کی چوٹی پر بے ریٹورنٹ میں لہجہ کیا۔ شہر کے میسر کی جانب سے شرکا کو شہوت سے بنے جیم کا تحفہ پیش کیا گیا۔

مصنف سبز ڈیپارٹمنٹ (ہیڈ آفس) سے
ڈپٹی چیف آفس کی حیثیت سے منسلک ہیں۔

ذریعہ ہے۔

ایک جانب گلائانا اور ہے جو 1348ء میں تعمیر ہوا۔ دو سو فٹ بلند یہ مینار اپنے سن تعمیر کے لحاظ سے بہت اونچا ہے۔ اس کی تعمیر کا مقصد دور دراز سمندر کی طرف سے آنے والوں پر نگاہ رکھنے رکھنا تھا۔ اب اس مینار میں لفٹ نصب ہے جس کے ذریعے لوگ بالائی منزل سے شہر کے خوبصورت مناظر سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔ یہاں بھی مینار کی دیواروں پر لوگ اپنے نام لکھ آئے ہیں جنہیں دیکھ کر خواہ مخواہ وطن عزیز کی یاد آتی ہے حالانکہ ناصر اور سلمیٰ کا تعلق کسی اور ملک سے بھی ہو سکتا ہے۔ یہ شہر پہلے عیسائیت کا گڑھ تھا مگر پھر 1453ء میں عثمانی سلطان نے یہ شہر فتح کر لیا جس کی عجب داستان ہے۔ آیا صوفیا اس خطے کا سب سے بڑا چرچ تھا۔ یہ بہت بڑے گنبدو والی ایک عظیم الشان عمارت ہے جسے استنبول کی فتح کے بعد مسجد میں بدل دیا گیا۔ 1453ء سے 1931ء تک یہ مسجد رہی جس کے بعد اسے میوزیم کا درجہ





سفر ترکی کی روداد

سے گھوریے اور 'سوال ایران جواب توران' کے مصداق الگ ہی دنیا کا جواب دے دیجیے۔ پھر اگر اپنی انگریزی ساتھ چھوڑ جائے تو مبہم الفاظ کے ساتھ ہاتھوں کی حرکات اور چہرے کے تاثرات سے جوابی کارروائی بھی کی جاسکتی ہے۔ کانفرنس کا قصہ یہیں تمام کرتے ہوئے کچھ بات کرتے ہیں ترکی کی۔ ترکی سیاحوں اور زائرین کے لیے بہت پرکشش ہے۔ یہاں سلاطین عثمانی (خلافت عثمانیہ) کی حکومت تقریباً چھ سو سال تک قائم رہی جس میں ترکی کے موجودہ علاقے کے علاوہ یورپ، ایشیا اور افریقہ کے بہت سے ممالک شامل تھے۔ یہ انتہائی زعب و دبدبے والی حکومت تھی۔ ترکی کے دار الحکومت استنبول میں واقع توپ کا پانی محل کے کچھ حصے کو میوزیم کی شکل دے دی گئی ہے۔ یہ میوزیم انتہائی مقدس مقام ہے۔ یہاں انبیاء (علیہم السلام) کے زیر استعمال تبرکات، اشیا، خانہ کعبہ کی قدیم کونجیاں، اور نبی آخر الزماں (ﷺ) خلفائے راشدین اور اہل بیت (رضوان اللہ علیہم اجمعین) سے متعلق تبرکات نوادرات کی زیارت کروائی جاتی ہے۔ پرانے شہر کے گرد فصیل ہے۔ لاہور کی طرح صفائی ستھرائی کا انتظام موجود ہے۔ استنبول کے درمیان سمندر بہتا ہے یا یوں کہہ لیجیے کہ بہتا نہیں تھوڑا تھوڑا اہلتا رہتا ہے۔ سمندر میں فیری سروں چلتی جوسیا حوں کو باسفورس کی سیر کروانے کے ساتھ ساتھ روزمرہ کے سفر کا بھی

حافظ محمد اعظم ترکی کی سیر کی خواہش میرے دل میں برسوں سے موجود تھی۔ ملازمت کی جھنجھٹ اور زندگی کی مصروفیات نے البتہ اس خواہش کو کبھی شرمندہ تعبیر ہونے کا موقع فراہم نہیں کیا۔ کچھ عرصے قبل میں نے اپنا ایم فل کا تھیسس ترکی بھیجا تھا جو خوش قسمتی سے قبول کر لیا گیا۔ میرے لیے اس سے بڑھ کر اور کیا خوشی کی بات ہو سکتی تھی کہ مقالہ پڑھنے کے ساتھ ساتھ ترکی کی سیر کا موقع بھی ہاتھ آ رہا تھا یعنی ایک تیر سے دو شکار۔

معیشت، مارکیٹنگ اور دیگر متعلقہ موضوعات پر منعقد ہونے والی اس کانفرنس کے لیے ترکی کے صوبے از میر کے شہر ہیشیے کا انتخاب کیا گیا تھا۔ یہ شہر سمندر کنارے آباد ہے انتہا خوبصورت شہر ہے۔ ترکی پہنچتے ہی اندازہ ہو گیا کہ تیاری کا تمام تر زور و بیزے اور سفری لوازمات پورے کرنے پر لگا دینے کے نتیجے میں اصل کام کی تیاری تو واجبی ہی رہ گئی۔ سخت سردی میں کانفرنس شروع ہوئی۔ افتتاحی سیشن میں مختلف ممالک سے آئے بھانت بھانت کے لوگوں کو دیکھ کر ٹانگیں جتنا کانپیں اُتتا تو سردی سے نہیں کانپتی ہوں گی۔ بہر حال مقالہ پڑھنے کے لیے پیش ہو گئے اور بفضلِ تعالیٰ کامیاب رہے۔ اب باری تھی سوال و جواب کی۔ وہاں کچھ نئے تجربات ہوئے مثلاً سوال کنندہ کی انگریزی سمجھ میں نہ آئے تو اسے عینک کے اوپر

دی پرائیڈ: کبھی آپس میں تلخ کلامی بڑائی جھگڑا ہوا؟

مزلیاقت رضا: لڑائی جھگڑا تو نہیں بلکہ دراصل اسے آپ اختلاف رائے کہہ سکتے ہیں۔ اب بیوی کچھ سوچنے سمجھنے سے قاصر ہوتی ہے کچھ نہیں کہتی لیکن ہم جیسی خواتین کو ہر معاملے کو سمجھتی ہیں۔ تو بس اختلاف رائے ہی ہوتا ہے اور پھر دونوں میں سے کوئی نہ کوئی منانے میں پہل کر لیتا ہے۔

دی پرائیڈ: بچوں کے تعلیمی معاملات میں لیاقت صاحب کتنی دلچسپی لیتے تھے؟

مزلیاقت رضا: ایسی کوئی خاص دلچسپی نہیں لیتے تھے بلکہ یہ کام مجھے ہی دیکھنا ہوتا تھا۔ پھر بڑے ہونے کے بعد بچے بھی ذمہ دار ہو گئے۔

دی پرائیڈ: کامیاب ازدواجی زندگی کا راز کیا ہیں؟

مزلیاقت رضا: سب سے پہلے تو یہی کہ شادی شدہ زندگی میں انسان کو کسی بھی معاملے کو انا کا مسئلہ بنانے بغیر سمجھ کر دیکھنا ہے۔ پھر یہ ذہن نشین رکھیں کہ کوئی بھی انسان مکمل نہیں ہوتا، ہر انسان میں کمزوریاں ہوتی ہیں تو ایک دوسرے کی خوبیوں پر دھیان دیں۔



دی پرائیڈ: پڑھائی کے معاملے میں والد کا رویہ کیسا ہوتا تھا؟

ریزا: بہت ہی ٹھنڈے مزاج ہیں، پڑھائی کے معاملے میں کبھی ڈانٹ نہیں پڑی۔ بڑے گریڈز آنے پر بھی کہتے تھے کہ چلو اگلی بار اچھا جائیں گے۔

ولید: مجھے اور ریزا کو ڈانٹ نہیں پڑتی تھی مگر عمو کو پڑتی ہے شاید اس لیے بھی کہ اب ریزا ٹرمنٹ کے بعد پاپا کے پاس وقت بہت ہوتا ہے۔

دی پرائیڈ: ایسا تو نہیں ہوا کہ چونکہ والد صاحب خود بھی انجینئر ہیں تو آپ سب پر بھی انجینئرنگ کی طرف آنے کے لیے دباؤ ڈالا ہو؟

ریزا: نہیں بالکل بھی نہیں بلکہ پاپا نے صاف کہا تھا کہ جو کرنا ہے کر لو۔
ولید: مجھے تو کچھ سمجھ ہی نہیں آتا تھا تو بس انجینئرنگ کر لی۔

دی پرائیڈ: والد صاحب کے مزاج کے بارے میں بتائیں؟

ولید: مزاج بالکل دوستوں والا ہے، کوئی ڈانٹ ڈپٹ نہیں کرتے۔ بس پسینہ اوڑھنے، اٹھنے بیٹھنے ملنے ملانے والوں کو لے کر کبھی کبھار غصہ ہو جاتا ہے۔

ریزا: واقعی بہت دوستانہ مزاج ہے اور ریشاژ و نادر ہی غصہ کرتے ہیں۔

عماد: جب غصہ آتا ہے تو بہت شدید آتا ہے۔

دی پرائیڈ: والد صاحب جب ملازمت سے وابستہ تھے تو وقت نہ دینے کی شکایت تو نہیں رہتی تھی آپ لوگوں کو؟

ریزا: اسلام آباد میں جب تک چیف انجینئر تھے تو وقت پر ہی آ جاتے تھے تو ہم بھی باہر نکل جاتے تھے پھر مزید عہدے ملتے گئے تو جیسے جیسے یہ مصروف رہنے لگے ویسے ہی ہم بھی اپنی پڑھائی میں مصروف رہنے لگے۔ اس طرح شکایت کرنے کے موقع ہی نہیں ملتا تھا۔ بس پھر ہفتہ اتوار کو ہی گھومنا پھرنا کر لیتے تھے۔

دی پرائیڈ: والد صاحب کی کون سی عادت بہت پسند ہے؟

ولید: جب یہ گھر پر ہوتے ہیں تو کوئی نہ کوئی کام شروع کیے رہتے ہیں جیسے باغبانی یا پھر گاڑی وغیرہ کا کام اور اس میں سب گھر والوں کو بھی شامل کر لیتے ہیں۔

ریزا: بہت زندہ دل انسان ہیں تو گھر کا ماحول بھی زندہ دل ہی رکھتے ہیں۔

تذلی ہے۔ آپ سوئی نادر کو اس معاشرے سے الگ کر کے نہیں دیکھ سکتے لہذا جوں جوں معاشرتی اقتدار تنزلی کا شکار ہوئیں، اسی رفتار سے کمپنی میں بھی ملازمین کے رویوں میں فرق آیا۔ پھر یہ دیکھیں کہ سوئی نادر ان اپنے ملازمین کو بہترین مراعات دیتی ہے مگر اس کے باوجود ہمارے کچھ لوگوں ”مزید کی طلب“ نے ناجائز راستوں کو بھی کھولا۔ اس کے علاوہ ایک بڑی وجہ یہ ہے کہ جب ادارے میں کچھ لوگ کام نہیں کرتے اور انہیں یونین کی جانب سے سرپرستی فراہم کی جاتی ہے تو جو کام کرنے والے لوگ ہوتے ہیں، وہ بھی دلبرداشتہ ہو جاتے ہیں۔ بس یہیں سے اوٹ شروع ہونا شروع ہو جاتی ہے۔

دی پرائیڈ: آپ نے یو ایف جی کا تذکرہ کیا۔ اس میں اضافے کی کیا وجہ ہو سکتی ہیں؟

لیاقت رضا: یو ایف جی بہت ساری وجوہ کی بنیاد پر ہوتی ہے۔ گیس چوری تو ان میں سے صرف ایک وجہ ہے۔ ورک میں شپ کا بہت کردار ہے کہ جسے لائن کی تنصیب کا سونپا گیا ہے، وہ اپنا کام ایمان داری سے نہیں کرتا، نتیجہً چھوڑ آتا ہے۔ اس کا ایک ہی حل ہے کہ ملازمین کو مسلسل تربیت دی جائے۔

دی پرائیڈ: کمپنی ملازمین کے لیے کوئی خاص پیغام؟

لیاقت رضا: پیغام صرف یہی ہے کہ اس کمپنی کو اپنا سمجھیں، اس کی اوٹ نہ لیں۔ اگر کمپنی کو امان کریں گے تو اس میں نہ صرف آپ کا بلکہ کمپنی اور ملک کا بھی فائدہ ہے۔



دی پرائیڈ: آپ ڈینٹل سرجن کے طور پر پریکٹس کرتی ہیں اور

لیاقت صاحب بھی ملازمت میں تھے تو گھر کے معاملات چلانے میں مشکل پیش نہیں آتی تھی؟

مزلیاقت رضا: میں نے کبھی وقتاً فوقتاً پر ڈانٹ پر پیکٹس کو اسی لیے ترجیح دی کہ ملازمت سے گھر متاثر ہوتا۔ ڈانٹ پر پیکٹس کا فائدہ ہوتا ہے کہ آپ اپنی سہولت سے اپنا غصہ دیتے ہیں۔ میں نے تو کینک بھی گھر پر ہی رکھا جس سے یہی فائدہ ہوا کہ ہمارا گھر متاثر نہیں ہوا۔

دی پرائیڈ: گھر بیواؤں میں لیاقت صاحب کتنا تعاون کرتے ہیں؟

مزلیاقت رضا: گھر تو دونوں مل کر ہی چلاتے ہیں تو میں ایسا نہیں کہہ سکتی کہ میں ہی سب کرتی تھی اور یہ کچھ نہیں کرتے تھے۔ ہاں مگر کچھ کی حد تک تعاون نہیں ہوتا تھا۔

دی پرائیڈ: لیاقت صاحب کے مزاج کے بارے میں کچھ بتائیں؟

مزلیاقت رضا: بہت ہی ٹھنڈے مزاج کے انسان ہیں۔ گھر پر کبھی تناؤ والا ماحول طاری نہیں کرنے دیتے۔ بہت غصہ بھی آئے تو اپنا بلڈ پریشر بڑھا لیتے ہیں مگر گھر کے ماحول کو خراب نہیں ہونے دیتے۔

دی پرائیڈ: عام طور پر شکوہ یہ کیا جاتا ہے کہ ریزا ٹرمنٹ کے بعد مزاج بدل گیا، کچھ چڑچڑاہٹ آ گیا۔
مزلیاقت رضا: (ہنستے ہوئے) یہ بالکل درست ہے مگر شاید عمر کی وجہ سے ایسا ہوتا ہے۔ ہم آج صبح بھی یہی بات کر رہے تھے کہ آپ سٹھیا گئے ہیں۔ جو مسکے مسائل انہیں پچھلے تین پینتیس برسوں میں نظر نہیں آئے وہ بھی اب نظر آ رہے ہیں لیکن خیر سوئی نادر سے ریلیف ملا ہے تو اب یہ سب تو ہونا ہی ہے۔

دی پرائیڈ: ان کی کوئی ایسی عادت جو نا پسند ہو؟

مزلیاقت رضا: دوستوں سے ملنا بہت سوار ہوتا ہے۔ بسا اوقات تو اتنا ہوتا ہے کہ ہمیں الجھن ہونے لگتی ہے۔

لیاقت رضا: میں تو سمجھتا ہوں کہ ملازمت میں رہنے سے سماجی زندگی متاثر نہیں ہوتی کیونکہ کمپنی میں بھی کوئی نہ کوئی فنکشن یا کسی نہ کسی حوالے سے کمپنی اور کمپنی سے باہر بھی میل ملاپ کا سلسلہ چلتا ہی رہتا ہے۔ ہاں ایک سے دوسرے شہر پوسٹنگ کے نتیجے میں فیملی لائف ضرور متاثر ہوتی ہے جیسے میں فیصل آباد یا گوجرانوالہ گیا تو فیملی سے دور رہا۔ یہ مشکل وقت ہر کسی پر آتا ہے لیکن اگر طویل کیریئر میں سے کچھ برس ایسا ہو جائے تو میرے نزدیک اسے برداشت کرنا چاہیے۔ اس سے بھی انسان بہت کچھ سیکھتا ہے۔

دی پرائیڈ: زندگی کا طویل حصہ سوئی ناردرن میں گزارنے کے بعد ریٹائرمنٹ کتنا بڑا شاک محسوس ہوئی؟

لیاقت رضا: ہاں بالکل، میں نے بھی ساری زندگی صبح آٹھ سے رات آٹھ تک کا وقت دفتر میں گزارا لیکن جیسا کہ میں نے بتایا کہ میرے لیے تو ریٹائرمنٹ کا دن انتہائی خوشی کا دن تھا تو مجھے کوئی ایسا مسئلہ نہیں محسوس ہوا۔ پھر یہ کہ میں نے خود بھی زندگی کو تھوڑا مصروف کر لیا۔ مثلاً باغبانی میں مصروف رہتا ہوں، پھر یونیورسٹی سے رابطہ رکھا تو کروڑوں کے حوالے سے جو کچھ سیکھا وہ کورسز کے ذریعے دوسروں کو سکھاتا ہوں۔ اس کے علاوہ یہاں ڈارر شید ٹرسٹ کے ایک ہسپتال کو بطور رضا کار جو ان کیا ہوا ہے تو نفع میں ایک دن میں اور میری اہلیہ وہاں چلے جاتے ہیں۔ پھر ہم ریٹائرڈ دوست اور آفیسرز اکثر چائے اور کھانوں پر ملتے رہتے ہیں۔ اس طرح بہت اچھا وقت گزار جاتا ہے۔

دی پرائیڈ: ہلکی سیاست میں کتنی دلچسپی ہے؟ کون سی سیاسی شخصیت پسند ہے؟

لیاقت رضا: میرے لیے تو قائد اعظم ہی رول ماڈل ہیں لہذا جو ان کے قریب ہوتا ہے وہی میرے لیے سب سے اچھا ہوتا ہے۔ اسکول کالج کے زمانے میں ہم بھٹو سے بہت متاثر تھے اور لگتا تھا کہ بس یہی میاں ہے۔ پھر جب ضیاء الحق آئے تو ہمیں ایسا ہی لگا کہ اسی میاں کا انتظار تھا۔ یہی سلسلہ آگے بھی چلا گیا ایک ایک کر کے بٹ ٹوٹنے چلے گئے۔ اب تو دعا ہے کہ اللہ تعالیٰ ہمیں محمد علی جناح جیسا لیڈر دے دے۔ میں ناامید نہیں ہوں۔ انشاء اللہ ضرور ملے گا۔

دی پرائیڈ: سیروساح کا کتنا شوق ہے؟

لیاقت رضا: بہت زیادہ شوق ہے۔ ملازمت میں رہتے ہوئے ہی اندرون ملک بھی کافی سیر کی اور بیرون ملک پانچ چھ ماہ لگ گئے۔ ایک بار بیٹے کے پاس آسٹریلیا گیا تھا، پھر دوستوں کے ساتھ ازبکستان گیا تھا۔ اس کے علاوہ حج عمرے کے سلسلے میں سعودیہ عرب بھی گئے تھے۔

پاکستان میں بھی بہت گھومتے پھرتے رہتے ہیں۔ پہلے تو ہر سال جاتے تھے، اب بھی باقاعدگی سے جاتے ہی رہتے ہیں۔ مجھے ترکی بہت پسند آیا لہذا خصوصاً استنبول شہر بہت اچھا لگا۔ بس وہاں جا کر بے انتہا اچھا احساس ہوتا ہے۔

دی پرائیڈ: فلم، موسیقی وغیرہ میں کتنی دلچسپی ہے؟

لیاقت رضا: کسی زمانے میں فلمز کا شوق ہوا کرتا تھا۔ مجھے دلپ کمار بہت پسند ہے۔ ان کی فلمز خصوصاً لگا لگا جیٹا، مغل اعظم وغیرہ کلاسیکل فلمز ہیں۔

دی پرائیڈ: آپ کا بنیادی تعلق لاہور سے ہے۔ وقت کے ساتھ ساتھ لاہور نے تاریخی سے جدید شہر کی طرف سفر کیا۔ آپ کو یہ تبدیلی پسند آتی؟

لیاقت رضا: ہمیں یہ سمجھنے کی ضرورت ہے کہ ہر شہر وقت کے ساتھ ساتھ تبدیلی کے عمل سے گزرتا ہے۔ لاہور میں دیگر شہروں سے بے تمنا شالوگ آئے جس کے نتیجے میں آبادی میں تیزی سے اضافہ ہوا۔ ہم ساری زندگی ماڈل ٹاؤن، فیروز پور روڈ اور گلبرگ وغیرہ سائیکل پر پھرتے رہے لیکن اب تو ہم ایسا سوچ بھی نہیں سکتے۔ ٹریفک کا بہاؤ بڑھا تو انفراسٹرکچر کو بھی وسعت دینی ہی پڑی غرضیکہ ہر چیز بدل گئی ہے لیکن پھر بھی میرے لیے لاہور لاہور ہے۔

دی پرائیڈ: گزشتہ کچھ عرصے کے دوران کمپنی کی کارکردگی کو کس نگاہ سے دیکھتے ہیں؟

لیاقت رضا: کمپنی کی تاریخ دیکھیں تو کئی بار آپ کو شبہ و فراز نظر آئیں گے لیکن امجد لطیف صاحب کے مینیجنگ ڈائریکٹر بننے کے بعد نئی پانچ لائسنس لگائیں، نئے پروجیکٹ ملے، یو ایف جی کم ہوئی تو اس کے نتیجے میں ہمارے منافع کی صورت حال بہتر ہو گئی۔ میری نظر میں حالیہ کچھ عرصے کے دوران کمپنی کی کارکردگی بہت اچھی رہی ہے۔

دی پرائیڈ: سوئی ناردرن جو ان کرتے اور ریٹائرمنٹ کے وقت کمپنی کے ماحول میں کتنا فرق محسوس ہوا؟

لیاقت رضا: سب سے پہلے تو یہ کہ جب ہم نے سوئی ناردرن جو ان کی تھی تو اس وقت یو ایف جی نامی کوئی بیماری وجود نہیں رکھتی تھی۔ یو ایف جی ایسی بیماری ہے جو ہر برس ہماری کمپنی کے منافع کو کھا جاتی ہے۔ شاید پہلے یو ایف جی نہ ہونے کی وجہ یہ تھی کہ اس وقت دستیاب گیس کی مقدار بھی کم تھی، سیاسی مداخلت نہ تھی، کام کا معیار اچھا تھا، نیٹ ورک چھوٹا اور صارفین بھی کم تھے۔ پھر ایک اہم بات یہ ہے کہ جو اننگ کے وقت کمپنی ملازمین میں اوزر شپ کا احساس بہت زیادہ تھا اور یہ جذبہ وقت کے ساتھ ساتھ کم ہوتا گیا۔ میں سمجھتا ہوں کہ اس کا بنیادی سبب معاشرے کی مجموعی



لیاقت رضا: میں سمجھتا ہوں کہ ہم اپنی کمپنی کے ایچ آر (ہیومن ریسورس) کے معاملات میں مزید بہتری لاسکتے ہیں۔ میں یہ نہیں کہتا کہ پرانے وقتوں میں لوگ اچھے تھے، اب نہیں ہیں مگر یہ حقیقت ہے کہ اب لوگوں میں کمپنی کی اوزر شپ کم ہوتی جا رہی ہے۔ اب اگر کمپنی کو کوئی نقصان پہنچتا ہے تو ملازمین کو اس پر تکلیف نہیں ہوتی۔ کمپنی کو اون کریں گے تو ترقی ہوگی۔ جس طرح قطرہ قطرہ دریا بنتا ہے تو ویسے ہی کمپنی میں بھی بہتری آتی جائے گی۔

دی پرائیوٹ: اپنی فیملی سے متعلق بتائیں؟ تعلیم کہاں سے حاصل کی؟

لیاقت رضا: میرے والد ایک نجی ادارے میں ملازمت کرتے تھے۔ اگرچہ وہ کسی اعلیٰ عہدے پر فائز نہیں تھے مگر انہیں بچوں کو بہترین تعلیم دلانے کا شوق تھا۔ میں سمجھتا ہوں کہ محدود وسائل کے باوجود میرے والد صاحب نے مجھے بہترین تعلیم حاصل کرنے کا موقع دیا۔ ہم ہمیشہ ماڈل ٹاؤن میں ہی رہے اور یہیں نیوا سکول کے نام سے قائم اسکول سے میں نے ابتدائی تعلیم حاصل کی۔ اس کے بعد گلبرگ کے ایک اسکول میں پڑھا اور پھر گریڈن بوائز اسکول، لاہور کینٹ سے میٹرک کیا جس کے بعد ایف سی کالج سے انٹرمیڈیٹ کیا۔ پنجاب یونیورسٹی سے میں نے میٹرک جی اور میٹرک بی ایل سائنسز میں بی ایل سی (انجینئرنگ) کی۔ یونیورسٹی میں مجھے بہترین اساتذہ میسر آئے جن میں ڈاکٹر رومانی صاحب بھی ہوتے تھے جو بعد میں بہا الدین زکریا یونیورسٹی کے وائس چانسلر بھی مقرر ہوئے۔ سب سے بڑھ کر ڈاکٹر انعام رضا صاحب بھی میرے محترم استاد تھے جنہوں نے مجھے کر وڈن کی ایجاد سکھائی اور انہی کی بدولت مجھے کر وڈن میں کام کرنے کا شوق پیدا ہوا۔ اللہ تعالیٰ دونوں کے درجات بلند فرمائے۔ ڈاکٹر فضل کریم بھی میرے بہترین اساتذہ میں سے ایک ہیں۔

دی پرائیوٹ: شادی کب ہوئی؟ بچوں کے بارے میں بتائیں۔

لیاقت رضا: میری شادی 1989ء میں ہوئی۔ میری اہلیہ ڈاکٹر صدف ڈینٹل سرجن ہیں۔ سب سے بڑے بیٹے ولید نے الیکٹریکل انجینئرنگ کرنے کے بعد آسٹریلیا سے انجینئرنگ مینجمنٹ میں ماسٹرز کیا۔ پھر گریجویٹ ریٹرنی انجینئرنگ کی اور اب لمس (LUMS) سے الیکٹریکل انجینئرنگ میں بی ماسٹرز کر رہی ہے۔ چھوٹا بیٹا عماد کاس (Lacas) میں اولیولز کا طالب علم ہے۔

دی پرائیوٹ: آپ نے فیصل آباد اور چکوال کا خاص طور پر ذکر کیا کہ وہاں بہت یادگار وقت گزرا۔ ایسی کیا خاص بات تھی دونوں جگہوں پر؟

لیاقت رضا: فیصل آباد پسند کا کام تھا اور میں ہمارے ساتھی ملازمین کے مابین بہترین دوستی ہم آہنگی تھی۔ وہاں سب ہی سے بہت اچھی دوستی تھی، وقت کا پتا ہی نہیں چلتا تھا اور سونے پہ سہاگہ کہ یونیورسٹی کے کچھ کلاس فیلوز بھی کولمبیا بن گئے تھے۔ اسی طرح چکوال چھوٹا سا علاقہ ہے۔

سب ایریا آفس میں ایک تو پوزیشن بھی اچھی ہوتی ہے پھر فیملی ساتھ رکھنے کی بھی سہولت ہوتی ہے۔ میری شادی بھی وہیں ہوئی اور والدین بھی ساتھ تھے۔ چونکہ فیملی ساتھ ہی ہوتی تھی تو بہت اچھا وقت گزرا۔

دی پرائیوٹ: آپ نے مختلف مینجنگ ڈائریکٹرز کے ماتحت کام کیا۔ کس مینجنگ ڈائریکٹر کے کام کا انداز پسند آیا؟

لیاقت رضا: بات یہ ہے کہ جو بھی مینجنگ ڈائریکٹر بنتا ہے، اس میں کوئی نہ کوئی ایسی خاص بات ہوتی ہے جس کی وجہ سے وہ دیگر کی اتنی بلندی پر پہنچتا ہے۔ چونکہ میرا سب سے طویل اور پہلا تجربہ راجا احمد صاحب کے ساتھ رہا تو میں نے انہیں ہمیشہ انتہائی دوستانہ مزاج پایا۔ میں نے ان سے تعلقات عامہ قائم کیے۔ انہوں نے بلوا۔ مٹھو پر مجھے مختلف ماحول میں مختلف لوگوں سے بات چیت کا انداز سکھایا۔ رشید لون صاحب تکنیکی طور پر انتہائی قابل ایم ڈی تھے۔ بس آپ ذرا سی بات کریں اور وہ پوری بات سمجھ جاتے تھے۔ پھر ان میں مدبرانہ صلاحیت بہت تھی یعنی وہ

بولنے کم اور سمجھنے زیادہ تھے۔ ان میں یہ خوبی بھی تھی کہ وہ جو نینرز کو سپورٹ کرتے تھے۔ اگر ہم میں سے کوئی کام کے دباؤ میں ہوتا تو وہ موجود رہتے۔ عارف حمید صاحب کی انتظامی صلاحیتیں بہت مضبوط تھیں۔ بہترین منتظم، تکنیکی طور پر قابل ہونے کے علاوہ وہ بہترین بندہ شناس تھے۔ ایک نظر میں بندے کو بھانپ جاتے تھے۔ وہ اصول پر ڈٹ جاتے تھے، بہت دہنگ شخصیت ہے ان کی۔ پھر امجد لطیف صاحب سے تو دوستی بلکہ بھائیوں جیسا تعلق ہے۔ وہ بہت ہی نرم دل اور ملنسار شخصیت کے مالک ہیں۔ ان میں کوئی رعونیہ نامی شے ہے ہی نہیں اور ہر کسی کے لیے دروازے ہر وقت کھلے رکھتے ہیں۔ موجودہ ایم ڈی عامر طفیل صاحب کا تجربہ بہت وسیع ہے۔ انہوں نے بیرون ملک پڑھا بھی، وہاں رہے۔ اکاؤنٹس کا بیک گراؤنڈ ہے اور کمپنی کے مالی معاملات پر عبور ہونے کے ساتھ ساتھ ایمان دار اور صاف گو (straight forward) آدمی ہیں۔

دی پرائیوٹ: کس قومی یا عالمی شخصیت سے بہت زیادہ متاثر ہیں؟

لیاقت رضا: اگر رول ماڈل کی بات کریں تو قائد اعظم محمد علی جناح سے زیادہ پاکستان اور دنیا بھر میں کوئی عزیز نہیں۔ ان کے بعد مرحوم ڈاکٹر اسرار احمد کے افکار اور تعلیمات کو ماننا ہوں۔

دی پرائیوٹ: ہر انسان میں کوئی نہ کوئی شخصی کمزوری ہوتی ہے۔ آپ میں ایسی کون سی کمزوری ہے جسے باوجود کوشش کے دور نہ کر سکتے؟

لیاقت رضا: میں بنیادی طور پر کم گو ہوں یا یوں کہہ لیں کہ introvert مزاج کا حامل ہوں۔ شوبازی نہیں ہوتی، مجھے خود میں بس سبکی لگتی ہے۔ آج کل تو طریقہ یہ ہے کہ ایک ہاتھ سے کام کریں اور ایک سے ڈھول بجانیں لیکن میں ایسا نہیں کر سکتا۔ حضرت علی کا قول ہے کہ اپنا کام اتنی خاموشی سے کریں کہ آپ کا کام شور چائے۔ میں اسی بات کا قائل ہوں۔

دی پرائیوٹ: زندگی کا سب سے خوشگوار دن کسے مانتے ہیں؟

لیاقت رضا: میں تو ریٹائرمنٹ کے دن بہت خوش تھا۔ اس دن مجھے احساس ہوا کہ کافی لوگ مجھے پیار کرتے ہیں۔ یوں تو ہر دن چھوٹی چھوٹی خوشیاں ملتی رہتی ہیں لیکن میرے ساتھیوں نے جس طرح مجھے الوداع کیا وہ میری زندگی کا حاصل ہے۔

دی پرائیوٹ: پیشہ وارانہ یا ذاتی زندگی کا کوئی ایسا فیصلہ جس پر کبھی پشیمان ہوتا ہو؟

لیاقت رضا: اگر غلط فیصلے کی بات کریں تو ایک نہیں بلکہ کئی غلط فیصلے ہوئے ہوں گے لیکن اہم بات یہ ہے کہ ایسے فیصلے ارادتا نہیں لیے ہوں گے۔ میں اپنے ساتھیوں سے بھی یہی کہتا ہوں کہ اگر جان بوجھ کر غلطی کی جا رہی ہے تو وہ غلط ہے لیکن اگر کام کرتے ہوئے غلطی ہوگئی ہے تو وہ قابل قبول ہے۔ مجھ سے بھی کام کرتے ہوئے چھوٹی بڑی غلطیاں ہوتی ہیں اور وہ میں قبول کرتا ہوں۔

دی پرائیوٹ: آپ نے سوئی ناردرن میں کامیاب کیریئر گزارا۔ آپ کے نزدیک پیشہ وارانہ زندگی میں کامیابی کے لیے انسان میں کن خصوصیات کا ہونا ضروری ہے؟

لیاقت رضا: محنت کا کوئی شارٹ کٹ نہیں ہوتا۔ اگر آپ یہ سمجھیں کہ چونکہ میں نے بہت اچھی ڈگری پالمازمت حاصل کر لی لہذا بس آگے ہی بڑھتا چلا جاؤں گا تو ایسا نہیں ہو سکتا۔ زندگی میں ہر مرحلے پر مسلسل جدوجہد کے ذریعے ہی کامیابی ممکن ہو پاتی ہے۔ بعض اوقات ہمارے ساتھ ایسا ہوتا ہے کہ ہمیں کسی دوسرے فرد کا کام دے دیا جاتا ہے تو ہم سوچتے ہیں کہ یہ میرا کام تو نہیں ہے پھر کیوں کروں۔ آپ یقین کریں کہ میرا مشاہدہ ہے کہ ایسے کام آپ کو آگے چل کر ضرور فائدہ دیتے ہیں اس لیے محنت کرنی رہتی چاہیے۔ تو بس اپنے لیے، کمپنی اور ملک کے لیے محنت کریں اور نیت صحیح رکھیں۔

دی پرائیوٹ: ملازمت کے سخت اوقات کار میں سے اپنی صحت اور سماجی زندگی کے لیے کس طرح وقت نکالتے تھے؟



”یو ایف جی ایسی بیماری ہے جو ہر برس ہماری کمپنی کے منافع کو کھا جاتی ہے۔“

ساتھیوں نے جس طرح مجھے الوداع کیا وہ میری زندگی کا حاصل ہے۔
قائد اعظم محمد علی جناح رول ماڈل ہیں۔ دلپ کمار کی گنگا جمنہ، مغل اعظم وغیرہ کلاسیکل فلمز ہیں۔
ریٹائرڈ سینیئر جنرل مینینجر (ہیومن ریسورس اور لاجسٹک سپورٹ) لیاقت رضا سے خصوصی گفتگو

میں چلا گیا۔ وہیں میری ایک بار پھر پرموشن ہوئی اور میں چیف انجینئر (اسلام آباد) تعینات ہوا۔ وہاں میرے سینیئر پہلے راجا واحد صاحب تھے اور اس کے بعد پھر اعظم خان صاحب آئے۔ اعظم صاحب بعد میں ڈپٹی مینیجنگ ڈائریکٹر بھی ہوئے۔ اس کے بعد اسماعیل پراچہ صاحب کے ساتھ کام کیا۔ وہ بھی بہترین انجینئر تھے جن سے بہت کچھ سیکھنے کو ملا۔ 2005ء میں ایک بار پھر فیصل آباد واپس ہوئی مگر اس مرتبہ ڈسٹری بیوشن میں انچارج (وٹیکنس) کے طور پر آیا اور تقریباً ڈیڑھ برس وہیں رہا۔ ڈسٹری بیوشن کا چونکہ ماحول ہی الگ ہوتا ہے پھر کئی سیاست بھی ہوتی ہے تو اُسے بہت مشکل وقت بھی کہہ سکتے ہیں۔ اُس وقت تک رشید لون صاحب مینیجنگ ڈائریکٹر بن چکے تھے تو ایک روز اُن کا فون آیا۔ مجھے لگا کہ وہ اب لاہور بلا لیں گے مگر انہوں نے مجھے گوجرانوالہ جانے کا حکم دیا۔ تقریباً ڈیڑھ برس تک بطور ڈپٹی مینیجر گوجرانوالہ میں رہا جس کے بعد 2008ء میں بطور جنرل مینیجر (کروڈن) ہیڈ آفس تبادلہ ہو گیا۔ یہ میری پسندیدہ پوسٹ تھی۔ میں تقریباً ساڑھے تین سال تک کروڈن میں رہا اور اسے میں اپنے کیریئر کا دوسرا بہترین دور کہتا ہوں۔ کروڈن دراصل میرا اپنا ڈیپارٹمنٹ بھی تھا اس لیے بھی اچھا لگتا تھا۔ کروڈن میں میرے سینیئر زحسانت صاحب اور شارق صاحب تھے جو بعد میں ڈی ایم ڈی بھی بنے۔ وہ بھی بہترین انسان، رہنما اور مینیجر تھے جنہوں نے میری ہمیشہ بہت مدد کی۔ جب عارف حمید صاحب مینیجنگ ڈائریکٹر بنے تو انہوں نے مجھے پہلے سینیئر جنرل مینیجر (سینیئر ڈسپورٹ ڈیپارٹمنٹ) اور پھر سینیئر جنرل مینیجر (ایچ آر اینڈ لوجسٹک سپورٹ) تعینات کر دیا۔ تین چار سال تک اسی عہدے پر کام کیا اور کام کی نوعیت سے یہ مختلف اور انتہائی مشکل دور تھا۔ ایک سال امجد لطیف صاحب کے ساتھ بھی کام کیا جس کے بعد 2016ء میں ریٹائرمنٹ کا وقت آ گیا۔

دی پرائیڈ: اپنے تجربے کی روشنی میں کیا سمجھتے ہیں کہ ادارے کی کارکردگی کہاں بہتر بنائی جاسکتی ہے؟

دی پرائیڈ: سوئی ناردرن سے اپنی وابستگی کے حوالے سے قارئین کو کچھ بتائیں۔
لیاقت رضا: میں نے 1981ء میں سوئی ناردرن کو بطور اسٹنٹ کروڈن انجینئر فیصل آباد (ٹرانسمیشن) جوائن کیا تھا۔ خوش قسمتی سے مجھے اپنے پسند کے شعبے میں پوسٹنگ مل گئی اور وہاں میرے پاس یعنی کنپٹن اشفاق کا شمار اپنے وقت کے بہترین انجینئر میں ہوتا تھا۔ اُن سے سینیئر راجا واحد صاحب تھے جو بعد میں ایم ڈی بھی بنے۔ اشفاق صاحب کے ساتھ مجھے تقریباً سات برس تک براہ راست کام کرنے کا موقع ملا۔ اشفاق صاحب نے اس فیلڈ میں مجھے اگلی پکڑ کر چنانا سکھایا اور کروڈن کی تمام باریکیاں بتائیں۔ انہوں نے مجھ پر کافی اعتماد کیا اور میں نے اُن سے کافی کچھ سیکھا۔ ہمارے بیچ میں شامل لوگ اچھے عہدوں سے ریٹائر ہوئے۔ ان میں سب سے نمایاں امجد لطیف صاحب ہیں اور ان کے علاوہ علی حسین قریشی، محمود حسین، زاہد حسین، پرویز صاحب اور عامر نسیم صاحب شامل ہیں۔ بہت سے ساتھی چھوڑ کر بھی چلے گئے۔ امجد صاحب اور میں نے تو ایک ہی دن جوائن کیا اور اکٹھے ہی چیف صاحب کے کمرے میں رپورٹ کرنے گئے۔ اُس کے بعد ہماری پوسٹنگ ملتان ہو گئی تو وہاں بھی اکٹھے ہی گئے اور ایک ہی کمرہ الاٹ ہوا۔ بہر حال فیصل آباد (ٹرانسمیشن) سے شروعات ہونے کے بعد 1987ء میں میرا تبادلہ اسلام آباد (ڈسٹری بیوشن) ہو گیا۔ مجھ سے پہلے ہی راجا واحد صاحب کا اسلام آباد تبادلہ ہوا اور اُن کے بعد میرا ہو گیا۔ یوں میں نے سات برس فیصل آباد اور پھر سات برس اسلام آباد میں راجا صاحب کے ماتحت کام کیا۔ اس دوران سب ایریا انچارج کے طور پر میرا تبادلہ چکوال (ڈسٹری بیوشن) ہو گیا۔ وہاں کا الگ ماحول اور کام کا انداز تھا، یوں وہاں سیکھنے کا بہت موقع ملا۔ وہاں بھی میں نے سات برس گزارے۔ چکوال اور فیصل آباد میرے دو پسندیدہ اسٹیشنز ہیں۔ چکوال میں عارف لطیف صاحب میرے پاس تھے۔ یہ سب وہ لوگ ہیں جنہوں نے میرے کیریئر اور بنیاد بنانے میں بہت اہم کردار ادا کیا۔ چکوال سے ایک بار پھر اسلام آباد (ڈسٹری بیوشن ڈیپارٹمنٹ) میں واپس ہوئی اور وہاں پانچ برس رہا۔ پرموشن کے بعد میں ڈپٹی چیف انجینئر ہو کر مینینس





قائد اعظم کرکٹ ٹرافی 2018-19ء سوئی ناردرن گیس کی فائنل تک رسائی

کوانگ اور 28 رنز سے کامیابی حاصل ہوئی۔ سپر ایٹ کا آخری مقابلہ خان ریسرچ لیبارٹری (کے آر ایل) سے تھا جو ڈرا ہوا۔ یوں سوئی ناردرن نے سپر ایٹ میں بھی اول پوزیشن پر رہتے ہوئے فائنل کے لیے کوالیفائی کیا۔

قائد اعظم ٹرافی کا فائنل سوئی ناردرن اور حبیب بینک کی ٹیمز کے مابین کھیلا گیا جو ڈرا ہوا تاہم پہلی اننگ میں حبیب بینک کی برتری کی وجہ سے سوئی ناردرن کو فائنل کا رزاق قرار دیا گیا۔ سوئی ناردرن کی ٹیم نے پورے ٹورنامنٹ میں بہترین کھیل کا مظاہرہ کیا خصوصاً فاسٹ باؤلر بلاول بھٹی نے ٹورنامنٹ میں 36 وکٹ حاصل کر کے اپنا لوہا منوایا۔ اسی طرح افتخار احمد نے بھی ٹورنامنٹ میں شاندار بلے بازی کرتے ہوئے تین سنچریز کے ساتھ مجموعی طور پر 660 رنز اسکور کیے۔

قائد اعظم کرکٹ ٹرافی پاکستان میں ڈومیسٹک کرکٹ کا سب سے بڑا ایونٹ ہے۔ سوئی ناردرن گیس کی کرکٹ ٹیم طویل عرصے سے اس ٹورنامنٹ کی جان ہے۔ کئی مرتبہ ٹرافی جیتنے کے علاوہ بھی سوئی ناردرن کی ٹیم نے ٹورنامنٹ میں ہمیشہ اعلیٰ درجے کا کھیل پیش کیا۔ قائد اعظم ٹرافی 2018-19ء کا آغاز ستمبر 2018ء میں ہوا۔ سوئی ناردرن گیس نے راولپنڈی مقابلوں میں مختلف علاقائی اور ڈیپارٹمنٹل ٹیمز کے ساتھ ساتھی ٹیمز کے ساتھ ساتھ پانچ میں سے پانچ میں اسی کامیابی ملی۔ اس طرح مجموعی طور پر 45 پوائنٹس کے ساتھ سوئی ناردرن کی ٹیم پول اے میں سرفہرست رہی۔ سپر ایٹ راولپنڈی میں سوئی ناردرن نے تین میچز کھیلے۔ پہلے میچ میں سوئی ناردرن کا مقابلہ واہگہ سے تھا جس میں سوئی ناردرن کو کامیابی حاصل ہوئی۔ سوئی ناردرن کی جانب سے محمد عباس نے 12 وکٹ حاصل کیں۔ اگلے میچ میں لاہور بلیوز کے ساتھ مقابلہ تھا جس میں سوئی ناردرن

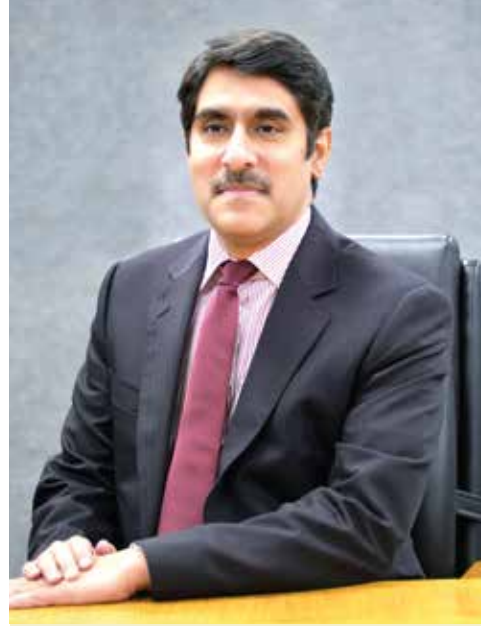
پیام ایم ڈی

مینجنگ ڈائریکٹر کے عہدے پر فائز ہونے کے بعد میں نے کمپنی کے لیے جن اہم ترین ترجیحات کا تعین کیا، ان میں یو ایف جی کی شرح میں کمی انتہائی اہمیت کی حامل ہے۔ یو ایف جی اس قدر اہم مسئلہ بن چکا ہے کہ اگر اسے مناسب طرح سے قابو نہ کیا گیا تو اس سے ادارے کو ناقابل تلافی نقصان پہنچ سکتا ہے۔ ماضی قریب میں بھی یو ایف جی کمپنی کے منافع میں کمی کا سبب اور گیس بحران کا اہم سبب بنا رہا ہے۔ کمپنی کی جانب سے پہلے بھی یو ایف جی میں کمی کے لیے یو ایف جی کنٹرول پروگرامز شروع کیے گئے۔ اب وقت آ پہنچا ہے کہ ہم اس چیلنج کا بھرپور مقابلہ کریں اور یو ایف جی کو بین الاقوامی طور پر قابل قبول سطح تک لائیں تاکہ ہمارے سسٹم کا حصہ بننے والی درآمد شدہ پیش قیمت گیس کو بہترین طور پر استعمال کیا جاسکے۔ اس پر فوری عمل کی ضرورت ہے کیونکہ مقامی طور پر پیدا ہونے والی گیس پر ہمارا انحصار تیزی سے کم ہوتا جا رہا ہے۔ حکومت پاکستان کو بھی معاملے کی سنگینی کا احساس ہے۔ وزیراعظم پاکستان عمران خان نے ایک حالیہ اجلاس میں یو ایف جی قابل کرنے کے لیے غیر معمولی اقدامات کی ہدایت کی ہے لہذا کمپنی تمام سطحوں پر یو ایف جی کے خلاف جامع کریک ڈاؤن کا آغاز کر رہی ہے۔

وزیراعظم پاکستان کی ہدایت کے مطابق سوئی ناردرن گیس یو ایف جی میں کمی کے لیے ایکشن پلان پر عمل درآمد کا آغاز کر رہی ہے تاکہ مطلوبہ نتائج حاصل کیے جاسکیں۔ مجھے یقین ہے کہ گیس چوری کا مقابلہ کرنے کے لیے ہماری کمپنی کے پاس مناسب انسانی و تکنیکی وسائل دستیاب ہیں۔ ہمیں اس بات کا ادراک ہونا چاہیے کہ یو ایف جی میں کمی کے منصوبے پر کامیابی سے عمل کرنے کے لیے ناقابل یقین دیانت داری سے ذمہ داریاں ادا کرنی ہوں گی کیونکہ گیس چوری کرنے والا یا گیس چوری میں معاونت کرنے والا فرد دراصل کمپنی کی بنیادوں کو کمزور کرنے کے علاوہ سوئی ناردرن کو ایک مستحکم ادارے کے طور پر فرائض کی انجام دہی جاری رکھنے سے روکنے کی کوشش بھی کر رہا ہوتا ہے۔

اس مہم کے لیے کمپنی مینجمنٹ تمام ملازمین خصوصاً کریک ڈاؤن کے لیے نامزد ٹیمز کے ساتھ بھرپور تعاون کا یقین دلاتی ہے۔ یو ایف جی کے تین اہم اسباب میں گیس لیکج، گیس چوری اور میٹورمنٹ ایریز شامل ہیں لہذا یو ایف جی قابو میں کرنے کے لیے ہمیں ان پر توجہ دینی ہوگی۔ اس حوالے سے کمپنی ملازمین کا کردار انتہائی اہمیت کا حامل ہے لہذا ملازمین کو چاہیے کہ نہ صرف گیس لیکج کی اطلاع دیں بلکہ عزیز واقارب کو بھی اس مقصد کے لیے متحرک کریں۔ ہم سب کو، کمپنی ملازم کی حیثیت سے اور پاکستان کے وفادار شہری ہونے کے طور پر بھی اپنے ارد گرد خصوصاً صنعتی اور تجارتی مقامات پر گیس چوری کے حوالے سے کسی بھی مشکوک سرگرمی پر کڑی نگاہ رکھنی چاہیے۔ ہمیں عوام کو بھی آگاہی دینی چاہیے کہ قدرتی گیس تک رسائی اُن کا حق ہے اور گیس چوری کو نظر انداز کر کے وہ دراصل اپنا حق سلب کر رہے ہیں۔ ہم نے محکمہ پولیس کا تعاون بھی حاصل کیا ہے اور اس منصوبے کے تحت خصوصی پولیس تقانے و ٹیمز تشکیل دی جائیں گی تاکہ مجرمان کو واضح پیغام دیا جاسکے کہ اس بار فرار کا کوئی راستہ موجود نہیں ہے۔ ہم اپنے ملازمین اور صارفین کی مدد سے یہ بات یقینی بنائیں گے کہ گیس چوری کرنے والا ہر فرد جیل کی سلاخوں کے پیچھے ہو۔

میں سوئی ناردرن کے ملازمین سے درخواست کروں گا کہ وہ یو ایف جی میں کمی کے لیے خود کو مضبوط ترین قوت میں ڈھال لیں۔ ہمارے ملازمین دراصل ہمارے سفیر ہیں لہذا انہیں یہ پیغام ہر فرد تک پہنچانا چاہیے تاکہ گیس لیکج یا گیس چوری کا ہر واقعہ فوری طور پر رپورٹ ہو سکے۔



ادارتی نوٹ

جناب عامر طفیل کی بحیثیت مینیجنگ ڈائریکٹر، سوئی ناردرن گیس تعیناتی ایک خوشگوار تبدیلی ہے۔ عامر طفیل ادارے میں مختلف اہم عہدوں پر خدمات انجام دیتے رہے ہیں۔ وہ مالیاتی مینجمنٹ، کثیر القومی ایجنسیز، نجکاری پروگرامز، پبلک سیکٹر اداروں کی تنظیم نو، پروکیورمنٹ، بین الاقوامی کنٹریکٹس پر گفت و شنید اور بزنس ڈیولپمنٹ کا وسیع تجربہ رکھتے ہیں۔ مالیاتی معاملات میں بھرپور تجربے اور کمپنی آپریشنز پر عبور رکھنے والے عامر طفیل نے مینیجنگ ڈائریکٹر بننے کے ساتھ ہی اپنے پہلے پیغام میں کمپنی کے حوالے سے اپنی ترجیحات کھل کر ملازمین کے سامنے رکھ دی ہیں۔

ہمیں یقین ہے کہ نئی لیڈرشپ کے زیر سایہ کمپنی کی ترقی کا سفر یونہی جاری رہے گا جبکہ سابق مینیجنگ ڈائریکٹر امجد لطیف کی قیادت میں سوئی ناردرن پہلے ہی منافع بخش ادارہ بن چکا ہے۔ ہم جناب امجد لطیف کو کے لیے نیک تمنائیں پیش کرتے ہیں۔ جیسا کہ آپ سب جانتے ہیں کہ موسم سرما صارفین کو گیس فراہمی جاری رکھنے کے حوالے سے ہم سب کے لیے مشکل ترین مہینہ ہوتا ہے۔ یہ ذمہ داری اس برس طویل سردیوں اور شدید برفباری کے باعث مزید مشکل ہو گئی کیونکہ ہمارا ڈسٹری بیوٹن اب سرد اور پہاڑی علاقوں میں صارفین کی بڑی تعداد کو خدمات مہیا کر رہا ہے۔ اس باعث مقامی گیس اور آرائل این جی پر کافی دباؤ رہا جبکہ جنوری کے سرد ترین حصے میں گیس کی مسلسل فراہمی یقینی بنانے کے لیے آرائل این جی کی خاطر خواہ مقدار کو گھر گھر صارفین کے لیے بھی وقف کرنا پڑا۔ سوئی ناردرن گیس اپنے صارفین کو ہر حال میں گیس فراہمی جاری رکھے گا چاہے اس کے لیے کچھ بھی کرنا پڑے اور یہی عزم ہماری اپنے مقصد سے لگن اور دیانتداری کا عکاس ہے۔

پہلی بار زیورینڈ اور فریڈلینڈ کے شعبوں کو سبسڈائزڈ نرخوں پر گیس فراہمی کی وجہ سے آرائل این جی کی طلب میں مسلسل اضافہ ہو رہا ہے۔ سوئی ناردرن گیس نئی لیڈرشپ کے زیر سایہ ان تمام مسائل سے نبرد آزما ہے اور ہمیں یقین ہے کہ آرائل این جی مارکیٹ جوں جوں استحکام کی طرف گامزن ہوگی اور طلب کا صحیح طور پر اندازہ کرنا ممکن ہو پائے گا تو یہ سارے مسائل بھی دم توڑ جائیں گے۔ نئی قیادت ملتان ڈاؤن اسٹریم سے پورا اور دیگر سیکٹرز کی بڑھتی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے بھی دورانڈلش فیصلے کر رہی ہے۔ ہم اس وقت انتہائی اہم چیلنج مینجمنٹ پروگرام سے گزر رہے ہیں جس میں آرائل این جی صارفین کی بڑی تعداد مارکیٹ میں موجود ہے لہذا ہمیں یونہی ترقی کرتے رہنے کے لیے مارکیٹ کی ضروریات سے ہم آہنگ ہونا ہوگا۔ اجارہ داری پر مبنی پرانے بزنس ماڈل اب مارکیٹ کی ان ضروریات کے مطابق خود کو ڈھالنا شروع ہو چکے ہیں۔

(سید جواد نسیم)

چیف ایڈیٹر

ویپرائیڈ

اسیٹ این جی پی ایل کا ترجمان جریدہ

جنوری ۲۰۱۹ء

شمارہ ۰۱

جلد ۱۲

سرورق

پٹرین ایچیف عامر طفیل
چیف ایڈیٹر سید جواد نسیم
ایڈیٹر امجد اکرام میاں
ادارتی ٹیم بابر رفیق
تنویر یعقوب
آصف ثقلیل

شائع کردہ: پی آر اینڈ پبلیکیشنز سیکشن، میڈیا انفیرز ڈیپارٹمنٹ

04 ادارتی نوٹ

05 پیام ایم ڈی

06 سرورق

08 ہمارے لوگ

12 سیروسیاحت

14 لاہور کی کھوج



06

سوئی ناردرن گیس نے کھیل کے میدان میں بھی ہمیشہ بازی ماری ہے۔ پاکستان میں ڈومیسٹک کرکٹ کے سب سے بڑے ایونٹ قائد اعظم ٹرافی میں ہمیشہ کی طرح اس بار بھی سوئی ناردرن نے بہترین کھیل کا مظاہرہ کیا۔

لاہور کی کھوج



14

لاہور میں موجود ایک تاریخی گرنظروں سے اوجھل مقام گنبد کبواہاں

ہمارے لوگ



08

قارئین کے پسندیدہ سلسلے 'ہمارے لوگ' میں اس بار ہمارے مہمان ہیں سابق سینئر جنرل مینجیر (ایچ آر او رائل ایس) لیاقت رضا

”دی پرائیڈ“ کے ماہ نومبر کے شمارے میں شامل سابق سینئر جنرل مینجیر (ٹرانسمیشن) محمد اکرم سعید کے انٹرویو میں انہوں نے مختلف معاملات خصوصاً ڈسٹری بیوشن پر بات چیت کی جو خالصتاً ان کی ذاتی رائے تھی۔ اس انٹرویو سے کسی فرد، ڈیپارٹمنٹ یا ریجن کی دل آزاری ہرگز مقصود نہیں تھی۔ جریدے میں شامل انٹرویو میں دی جانے والی رائے سے سوئی ناردرن گیس کی مینجمنٹ، میڈیا انفیرز ڈیپارٹمنٹ اور جریدے کی ادارتی ٹیم کا متفق ہونا ہرگز ضروری نہیں ہے۔ (ادارتی ٹیم)

اپنی رائے ہم تک پہنچائیے:

میڈیا انفیرز ڈیپارٹمنٹ، سوئی ناردرن گیس پائپ لائنز لمیٹڈ،

گراؤنڈ فلور، ایل ڈی اے پلازا، ایئرٹن روڈ، لاہور۔

042-99204338 ☎ 042-99201317

media.affairs@sngpl.com.pk 📍

قارئین اس لنک سے سوئی ناردرن گیس کی ویب سائٹ کے علاوہ اپنے سمارٹ فون پر لنک کو دیکھ کر بھی رسائی حاصل کر سکتے ہیں۔



نوٹ:

ادارتی ٹیم کا مضمون نگاروں اور ایڈیٹرز نے انٹرویو کردہ افراد کی رائے سے متفق ہونا ضروری نہیں ہے۔ مضمون نگاروں اور ایڈیٹرز نے انٹرویو کردہ افراد کی جانب سے فراہم کردہ اعداد و شمار اور حقائق میں کسی بھی قسم کی غلطی کی ذمہ داری ادارتی ٹیم پر عائد نہیں ہوگی۔

کمپریسر کے خلاف ہوگا ایکشن فوری کٹے گا گیس کنکشن



کمپریسر کا استعمال غیر قانونی، خطرناک اور دیگر صارفین کی حق تلفی ہے
کمپریسر استعمال کرنے والوں کے خلاف قانونی چارہ جوئی کا آغاز ہو چکا ہے

جلد ۱۳
شمارہ ۰۱
ستوری ۲۰۱۹ء

سپرائیڈ



اسی ایس جی پی ایل کا ترجمان جریدہ

قائد اعظم کرکٹ ٹرافی 2018-19ء سوئی ناردرن گیس کی فائنل تک رسائی

