

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX  
CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 8 DE FEVEREIRO DE 1965

REMIMEO  
PESSOAL DE STHIL

### ANÁLISE DE DEV T

(Continua as Cartas de Política de 17 de Nov. de 64 1,  
FORA-DE-LINHA FORA-DE-POLÍTICA, O CESTO  
DE ENTRADA CHEIO e 31 de Jan. de 65, DEV T)

Provavelmente a razão básica da expansão da burocracia é o dev-t.

Quando o pessoal de admin numa das nossas Organizações começa a exceder o pessoal de tech, é evidente que há muito dev-t nas linhas. A prova disto é a descoberta contínua de que o aumento de pessoal de admin não conduz ao aumento dos ingressos, mas, pelo contrário, muitas vezes anuncia uma época de ingressos brutos reduzidos.

Não é razoável aumentar o número do pessoal de admin enquanto não tiver destruído cuidadosamente o dev-t todo e adoptado remédios adequados contra ele.

Quando um governo vê muitos despachos pensa que necessita de muita gente. Com estes a fazer mais dev-t parece tornar-se necessária muito mais gente, etc. A cura para uma quantidade de despachos sem que surja uma quantidade de novos ingressos é uma análise rápida das linhas de comunicação da organização.

Esta é simples de fazer.

1. Olhe à sua volta e procure os cestos de entrada sempre cheios e os que não são esvaziados. Quando descobrir um cujo tráfego não se move, observe atentamente esse posto e decida o que fazer, baseando-se no que encontrou no posto, se (a) educar, se (b) substituir. Se depois de (a) ser feito o cesto continua cheio como antes, então faz (b).
2. Examine os cestos das pessoas e veja as datas das cartas e despachos. Se encontrar um cesto em que estas sejam muito antigas, descubra porquê e decida o que fazer com base no que descobriu.
3. Procure nas gavetas cartas, despachos, etc. escondidos. Se descobrir uma gaveta cheia, compreenda que alguém a manter limpo os quadros escondendo o que deveria estar à vista. Descubra o porquê desta violação e aja de acordo com isso.
4. Examine o fluxo de tráfego dos executivos superiores da organização (Secretário da Organização/Associação, Secretário do HCO) e analise o tráfego deles com base no número de despachos fora de linha, fora de política, fora de origem. Note quais os membros do pessoal que os estão a enviar e actue de acordo com isso.
5. Faça com que os executivos superiores da organização mantenham um registo dos despachos fora de linha, fora de política e fora de origem recebidos e *também* dos corpos vindos com esses despachos. No fim de uma semana, pegue nesses registos e, como eles revelam os “artistas” do dev-t na Org, actue de acordo com isso.

A coisa principal que tem que saber é que *nunca* deve tornar-se razoável com dev-t. Se não se cura por educação ou por outro meio, então não tem outro remédio senão agir. Quanto mais depressa agir, melhor para todos.

## NÃO TRABALHAR

A raça Anglo-Saxónica tem um foco de loucura na questão do trabalho. Toda a ambição dela é *não* trabalhar.

Esta é uma variante em relação a diversas outras raças e ao comportamento normal do thetan.

De longe a maior fonte de dev-t é não-cumprimento ou não-comunicação.

Pode dizer tudo quanto quiser acerca dos despachos e analisá-los minuciosamente com benefício para todos.

Porém os estados mais *mortíferos*, as coisas mais susceptíveis de produzir uma inundação de tráfego a longo prazo são o não-cumprimento e a não-comunicação.

Um e outro são a base de qualquer emergência.

Por conseguinte, ao analisar o tráfego para aumentar os ingressos e eficiência, muita, muita atenção aos pontos de não-cumprimento e não-comunicação.

No nosso sistema normal de despachos estes não são facilmente localizados, pois raramente guardamos cópias dos nossos despachos.

A forma de localizar estes pontos é interrogar os superiores da organização e obter uma lista de:

1. Emergências nos últimos 3 meses e que departamentos e pessoal estiveram mais estreitamente ligados a elas.
2. Problemas de tempo presente dos executivos superiores com a organização e nomes dos membros do pessoal mais estreitamente ligados a eles.

Compare a lista 1 com a lista 2. Descobrirá que há nomes comuns a ambas as listas.

Investigue os despachos que ficam sem resposta da parte dessas pessoas ou que ordens não foram cumpridas. Isto apontará uma ou duas pessoas.

Tem agora as fontes básicas de dev-t na organização, as que causam mais dev-t à sua construção.

Aja de acordo com a situação. E não se torne "razoável".

Os superiores raramente se apercebem de que a sua benevolência com os causadores de dev-t grave produz muitas dificuldades para o resto do pessoal. O verdadeiro overt é contra os outros, por não actuar eficazmente na localização e redução do dev-t.

Como exemplo, conheci um caso em que o não-cumprimento e negligência por parte de dois membros do pessoal custou à organização 20.000 libras num ano e levou a organização a um ponto em que apenas acções heróicas a salvaram. Apenas dois em cinquenta foram responsáveis. Os outros quarenta e oito mataram-se a trabalhar tentando fazer as coisas avançar. Estes dois, por não-cumprimento de despachos, não-comunicação, sabotaram toda a promoção e o sistema de POs e ninguém sabia como isto estava a acontecer. Quando eles se foram embora, não só as perdas cessaram mas os ingressos da organização duplicaram.

Portanto, nunca seja brando quando vir não-cumprimento ou despachos sem resposta. Está a contemplar dificuldades e futuras emergências que podem fazer desaparecer a organização.

## ANÁLISE DO DEV-T

Pode muito bem avaliar toda uma organização apenas examinando as linhas de despachos e os cestos.

Se fosse muito hábil nisto, realmente não precisava de se mover da cadeira do Comunicador para descobrir todos os bons e maus pontos da organização.

Sem urna análise por dev-t, uma organização é mantida sobre as costas de alguns membros de pessoal desesperados.

Porquê fazer as coisas da forma mais difícil? Inspeccione e maneje fontes de dev-t e poderá respirar de novo.

L. RON HUBBARD  
FUNDADOR