

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 14 DE DEZEMBRO DE 1970

REMIMEOGRAFAR

SÉRIE DE PESSOAL N.º 14
SÉRIE DE ORGANIZAÇÃO N.º 19

SANIDADE DE GRUPO

Os pontos de sucesso e fracasso, os elementos que fazem uma Organização triunfar ou desmoronar-se, são:

1. CONTRATAR
2. TREINAR
3. APRENDIZAGEM
4. UTILIZAÇÃO
5. PRODUÇÃO
6. PROMOÇÃO
7. VENDAS
8. ENTREGA
9. FINANÇAS
10. JUSTIÇA
11. MORAL

Estes onze elementos TÊM DE CONCORDAR E ALINHAR-SE COM A ESCALA DE ADMIN (HCO PL de 6 de Dez. de 1970, Série de Pessoal N.º 13, Série de Organização N.º 18, DESABERRAÇÃO DA TERCEIRA DINÂMICA).

Onde estes assuntos não são bem manejados e onde um ou mais deles estão muito fora de alinhamento, a Organização sofrerá de aberração na terceira dinâmica.

Esta, portanto, é a ESCALA DE SANIDADE para a terceira dinâmica de um grupo.

O grupo manifestará sintomas de aberração onde um ou mais destes pontos estiverem fora.

O grupo será só na medida em que estes pontos estiverem dentro.

Consideráveis pressões internas começarão a afetar cada membro do grupo em maior ou menor grau, quando um ou mais destes elementos forem negligenciados ou mal manejados.

A sociedade em geral tem a maioria destes pontos fora. Estes elementos ficam aberrados da maneira seguinte:

1. CONTRATAR

A sociedade está a aplicar um massivo "não poder ter" no que respeita às pessoas. A automatização e penalidades ao emprego demonstram um esforço para impedir a admissão de pessoas e dar-lhes empregos. A confirmar isto está o desemprego crescente e as fantásticas verbas para a segurança social, como socorro. Dentro desta década, se não houver uma correspondente expansão na produção, 50% dos americanos estarão no desemprego devido à explosão demográfica. No entanto, a produção, por decreto do presidente dos EUA, está a ser reduzida. A guerra e o controle da natalidade são dois dos muitos métodos usados para reduzir a população. ESTA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É A RECUSA DE EMPREGAR PESSOAS. A EXCLUSÃO DOS OUTROS É A CAUSA BÁSICA DA GUERRA E DA INSANIDADE.

2. TREINAR

A educação, tendo caído nas mãos dos partidários do governo mundial, é cada vez menos real. Os dados ensinados são ensinados cada vez pior. Menos dados são ensinados. A agitação nas escolas e colégios reflete-o. A confirmação disto é a deterioração encontrada na educação básica dos jovens, como por exemplo da escrita. As velhas tecnologias estão a ser perdidas nos escritos modernos.

ESTA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É UMA RECUSA ENCOBERTA DE TREINAR.

3. APRENDIZAGEM

As indústrias, atividades e profissões mais bem-sucedidas nos séculos passados foram atingidas por treino das pessoas como aprendizes permitindo-lhes estudar o seu papel no trabalho exato que iriam fazer durante muito tempo, antes de tomarem conta do posto. Algumas escolas europeias estão a tentar reviver isto, mas numa base geral e não como sistema de aprendizagem. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É UMA NEGAÇÃO DE EXPERIÊNCIA ADEQUADA PARA VENCER.

4. UTILIZAÇÃO

As pessoas não são utilizadas quer nas indústrias, quer nos governos, quer nas forças armadas, quer na própria vida. Um indivíduo treinado para uma coisa é requisitado para fazer outra. Ou o seu treino não é utilizado. Ou ele próprio não é utilizado. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É A FALTA DE UTILIZAÇÃO DAS PESSOAS.

5. PRODUÇÃO

O pensamento moderno é recompensar estatísticas baixas. Uma pessoa é paga para não trabalhar. Os governos que nada produzem são os que empregam mais gente. O imposto sobre rendimentos e outras práticas correntes penalizam a produção. Às nações que pouco produzem são dadas enormes ajudas. A guerra que destrói consegue as maiores dotações orçamentais. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É IMPEDIR A PRODUÇÃO.

6. PROMOÇÃO

As atividades de promoção são subvertidas em atividades inválidas. Os verdadeiros valores raramente são promovidos. O que realmente se está a realizar é pouco mencionado, enquanto outras coisas são largamente promovidas. A realidade e PR são estranhos. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É A PROMOÇÃO IRREAL OU NÃO FACTUAL.

7. VENDAS

As ações de vendas são irreais ou desequilibradas. Atividades de vendas desejadas ou não funcionais penalizam os produtores e os consumidores. Em áreas de grande procura as ações de venda são insignificantes, mesmo quando existe grande publicidade. Isto é provado pela incapacidade de vender o que se produz até mesmo nos grandes países, de forma que há cortes na produção que são ameaças contínuas à economia e aos trabalhadores. A população é mal alimentada em tempos de excesso de produção de bens. Com as fábricas de automóveis reduzidas, um país anda em carros velhos. Com os cortes na indústria da construção, as pessoas vivem em habitações de má qualidade. Os impostos sobre as vendas são quase universais. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É O IMPEDIMENTO DA DISTRIBUIÇÃO DO PRODUTO AOS POTENCIAIS CONSUMIDORES.

8. ENTREGA

A falta de entregar o que é oferecido é procedimento standard para os grupos das ciências humanas. Comercialmente está sob controlo.

9. FINANÇAS

A nossa própria experiência em finanças é adequada para demonstrar as dificuldades criadas em relação ao dinheiro. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É A PERVERSÃO DAS FINANÇAS.

10. JUSTIÇA

Sob o rótulo de justiça, o homem aberrado pratica injustiças fantásticas. A pessoa com estatísticas altas é castigada, o que as tem baixas é deixado em paz. Boatos são aceites como provas. As forças policiais e o poder são usados para PÔR EM VIGOR as injustiças contidas nos pontos 1 a 9 acima. Uma justiça supressiva é usada como meio ineficaz, mas brutal, de fazer face a situações na realidade causadas pelas psicoses da lista acima. Quando os abusos dos pontos 1 a 9 fazem as coisas correr mal a aberração social introduz então injustiças supressivas num esforço para as curar. A revolta e a guerra são versões ampliadas das injustiças. Há pessoas em excesso, matam-se numa guerra. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA CONSISTE EM SUBSTITUIR A RAZÃO PELA VIOLÊNCIA.

11. MORAL

Uma agressão contínua à moral pública ocorre na imprensa e outros meios de comunicação social. A felicidade ou qualquer satisfação com a vida estão sob ataque constante. Crenças, idealismos, propósitos, sonhos são agredidos. A INSANIDADE É UMA RECUSA A PERMITIR AOS OUTROS SER, FAZER OU TER.

Qualquer ação que conduziria a uma moral mais elevada tem que ser defendida de uma minoria de insanos. UMA PSICOSE DE TERCEIRA DINÂMICA É DETESTAR A MORAL ELEVADA.

O DENOMINADOR COMUM de todas estas insanidades é o desejo de SUCUMBIR.

As insanidades têm como produto final a destruição pessoal ou do grupo.

Estes onze tipos de aberração levados à loucura são os pontos principais pelos quais qualquer grupo SUCUMBE.

PORTANTO, estes onze pontos, sãos, garantem a SOBREVIVÊNCIA do grupo.

EXEMPLOS

Observar tudo isto num exemplo permite-nos ver que todas estas insanidades da terceira dinâmica se combinam para destruir.

- A. Acreditando que é impossível obter dinheiro ou ganhá-lo, uma firma não pode empregar pessoal suficiente para produzir. Portanto terá pouco para vender, o qual é mal promovido e não é vendido, e assim não tem dinheiro para contratar pessoas.
- B. Necessitando de pessoal para outros postos a firma vai roubá-lo a uma fábrica, que em seguida entra em colapso e não ganha dinheiro, pelo que não pode contratar mais gente. Isto reduz a produção, logo as pessoas têm que ser despedidas porque não podem ser pagas.
- C. O pessoal está na firma, mas a fazer coisas erradas, pelo que há pouca produção e nenhuma promoção ou vendas, logo não há dinheiro para lhes pagar e são despedidos.

D. Um novo produto é introduzido. As pessoas, para o fazer, são tiradas de uma área onde já faziam um produto valioso. Essa área em seguida vai-se abaixo e não há dinheiro suficiente para promover, as vendas falham e por conseguinte as pessoas são despedidas.

Os exemplos são numerosos. São estes mesmos onze elementos de insanidade de grupo a agir sobre um grupo, uma firma, a sociedade.

SANIDADE

Se esta é uma descrição da aberração de grupo, então dá a chave da sanidade num grupo.

1. CONTRATAR

Deixar ENTRAR pessoas para o grupo em geral é a chave de todo o grande movimento e melhor cultura neste planeta. Esta foi a ideia nova que fez do Budismo a influência civilizadora mais forte que o mundo conheceu em termos de números e território. Eles não excluíam ninguém. Raça, cor, credo não eram barreiras à adesão a este grande movimento.

Politicamente, o país mais forte do mundo era os Estados Unidos enfraquecido apenas pelos seus esforços para excluir certas raças ou torná-las cidadãos de segunda. O seu maior conflito interno (1861-65) teve lugar para decidir este ponto, e a fraqueza nem assim foi resolvida.

A Igreja Católica só começou a falhar quando iniciou a exclusão.

Assim, inclusão é um elemento capital em todas as grandes Organizações.

As coisas que levam um grupo ou Organização à prática da exclusão são:

- a) os impulsos destruidores de cerca de 10 a 15% da sociedade (loucura) e
- b) oposição por interesses que se consideram ameaçados pelo potencial do grupo ou Organização, resultando em infiltração,
- c) esforços para imitar de forma destrutiva a tecnologia do grupo e criar grupos rivais.

Estas três coisas criam barreiras que um grupo pode imprudentemente aceitar, agindo para as remediar sem planos a longo prazo para as manejrar.

Estas tensões tornam um grupo irritável e combativo. A Organização procura então resolver estes três pontos por exclusão, quando o seu crescimento depende totalmente da inclusão.

Ninguém no passado resolveu com êxito estes pontos por falta de tecnologia.

Tudo gira em torno de três pontos:

- 1) a sanidade do indivíduo,
- 2) o valor do grupo em termos de área geral, sobrevivência planetária ou universal e
- 3) superioridade da tech da Organização do grupo e seu uso.

Neste preciso momento, o primeiro ponto está definitivamente resolvido em Cientologia. Até se podem resolver as personalidades hostis ou destrutivas que penetram no grupo e, devido à natureza básica do Homem, melhorá-las, para benefício próprio e dos outros.

O valor da Organização é determinado pela assistência prestada à sobrevivência geral pelos produtos do grupo e pela entrega real e factual desses produtos válidos.

A superioridade da tech de admin de um grupo e a sua aplicação está neste momento bem coberta pelos desenvolvimentos em curso.

Assim, a inclusão é quase totalmente atingível. As únicas barreiras que se levantam são as ações de defesa a curto prazo.

Por exemplo, a Cientologia deve agora combater as Organizações dos campos de morte da Psiquiatria cuja solução é um mundo morto, como o provaram as suas ações na Alemanha antes e durante a Segunda Guerra Mundial. Mas devemos ter em mente que tencionamos reformar totalmente e salvar até mesmo esses oponentes.

Procuramos incluí-los na sobrevivência geral forçando-os a cessar as suas práticas de contra-sobrevivência e a ultrapassar o seu macabro passado de grupo.

Há pois duas fases principais na inclusão de pessoas: uma como pessoal pago da Organização, e outra como pessoal não pago. AMBAS estão na essência a ser "contratadas". A paga difere. A grande maioria recebe a paga da paz pessoal, eficácia e um mundo melhor.

A Organização que exclui os membros do seu próprio campo falhará.

O pagamento à Org em dinheiro ou dinheiro pago ao pessoal constituem a economia interna. A paga, a paga real, é uma melhor sobrevivência pessoal e um mundo que pode sobreviver.

Os planos de Inclusão são um êxito. Por vezes contêm defesa até podermos incluí-los.

Até a resistência a uma Org pode ser interpretada como uma futura inclusão pela Org. A resistência ou oposição é um ponto de passagem comum no caminho, no ciclo da inclusão. Numa Organização em que seja como for toda a gente acaba por ganhar, a insensatez da resistência torna-se evidente até para o mais obtuso. Apenas os que se opõem à sua própria sobrevivência resistem a uma Organização que produz sobrevivência.

Até nas empresas comerciais, a melhor Organização com o melhor produto, habitualmente descobrem que os concorrentes se fundam com ela.

2. TREINO

O treino básico, funções (hats), folhas de controle e packs de curso, DEVEM existir para cada membro de um grupo.

A conduta criminosa ou anti-social ocorre quando não há uma função.

Qualquer tipo de afiliação, papel, ou posto em toda a Organização ou no seu campo requer treino individual e de equipa. Só quando temos um membro do grupo que não quer ou não pode Ter, e desempenhar uma função, teremos problemas.

Isto é tão verdadeiro que constitui o objetivo do Melhoramento Pessoal.

Pergunte a si próprio: "quem é que não está treinado e não sabe a função do seu posto?" e poderá responder a: "quem está a criar problemas?"

O treino básico, ligeiro ou a fundo, é vital para cada membro de um grupo, pago ou não.

Um auditor de campo deve saber a sua função. Um estudante precisa de saber a função de estudante, etc., etc.

Isto exige treino.

O treino começa na infância. Com frequência tem que ser re-orientado.

O treino como membro de um grupo tem de ser efetuado.

O treino numa tecnologia exata ou na exata tech de admin não é a primeira fase do treino. O treino básico de membros do grupo, por mais ligeiro que seja, deve existir e ser efetuado.

De outra forma faltam aos membros do grupo os pontos de acordo básicos que constituem o vasto conjunto de toda a Organização e dos seus públicos.

O treino deve ser feito em materiais reais e deve ser rápido. A tecnologia de como treinar é expressa na rapidez do treino.

A ideia de que leva doze anos para formar um ceramista é falsa. O TEMPO do treino não determina a qualidade do mesmo. A quantidade de dados aprendidos, que podem ser aplicados, e a destrezas bem exercitadas determinam o treino.

O facto de a sociedade atual enfatizar o tempo é um fator de aberração.

A capacidade de aprender e aplicar os dados é o produto final do treino. Não a idade.

A rapidez do treino estabelece em larga medida o fator de expansão de um grupo e influencia a harmonia do grupo durante a expansão.

Se o treino for definido como tornar uma pessoa ou equipa parte do grupo, então o processamento é um fator de influência. As facilidades de processamento e a sua quantidade disponível são portanto um fator determinante da expansão do grupo.

3. APRENDIZAGEM

O treino em posto é a segunda fase de qualquer ação-de-treino-e-processamento. Isto é essencialmente uma ação de familiarização.

Deixar uma pessoa sair de um posto e que outra o assuma sem "aprendizagem" ou sem a encarrilar, pode ser bastante fatal.

O sistema de adjuntos é o melhor. Cada posto tem um adjunto num período maior ou menor antes do posto ser passado e a nomeação ser feita. Quando o adjunto está totalmente familiarizado com o posto torna-se o seu titular.

A expansão rápida e a economia de pessoal tendem a prejudicar este passo. A sua falta pode porém ser muito destrutiva.

A solução ótima seria um ou dois adjuntos em permanência para cada posto-chave. É um sistema de aprendizagem contínua.

Em termos económicos tem limitações. Há que pesar as perdas por não o fazer contra os custos de o fazer. Descobrir-se-á que as perdas são muito mais elevadas do que os custos, embora isso aumente o pessoal de uma dada Organização em pelo menos um terço.

Quando uma Organização negligenciou isto como sistema (e passou demasiados postos sem adjunto ou aprendizagem) a sua economia pode cair ao ponto de ficar inviável. Isto é quase o estertor de morte de uma Organização.

Numa velha indústria muito bem-sucedida, com dois séculos de existência, apenas o sistema de aprendizagem era e é usado (a indústria do vinho do Porto). A qualidade do produto é só o que o mantém no mercado mundial. Se a qualidade decaísse a indústria desmoronar-se-ia. A aprendizagem como sistema total mantém-na.

Certamente, cada executivo numa Organização e cada perito técnico deve ter um adjunto "Em Treino". Só assim poderá a qualidade da Organização ser mantida e a qualidade do produto garantida.

Realmente toda a Organização a funcionar deve ser baseada neste sistema. E sempre que uma pessoa é transferida de um posto e o adjunto o assume, deverá ser nomeado um novo adjunto. O último passo (nomeação de um novo adjunto) é esquecido.

A falta de recrutar pessoas novas durante um certo período, verá seguramente toda a Organização declinar em breve, apenas porque não existe o sistema de aprendizagem de adjuntos. A Organização expande, coloca uma pessoa só nos postos, promove algumas pessoas sem aprendizagem e começa a perder a sua vantagem económica. Seguem-se pagamentos baixos, as pessoas vão-se embora, e, em seguida, não se consegue contratar ninguém. É um ciclo estúpido, na verdade, pois pode ser facilmente evitado contratando bastantes pessoas com suficiente antecedência quando a Org ainda está a funcionar bem.

A regra é:

UM ADJUNTO EM CADA POSTO E UM NOVO ADJUNTO QUANDO OCORREM PROMOÇÕES.

A forma mais encoberta de escapar a isto é chamar adjunto a cada subalterno, embora este tenha outras funções. Isto faz tudo parecer bem no Organograma. "Tem um adjunto para cada posto?" "Oh, sim!" Porém, os adjuntos são apenas subalternos com funções próprias.

Um adjunto é usado para dirigir o mesmo posto a que assiste. Isto significa pura e simplesmente postos duplos.

Você ficaria surpreendido com a produção que um posto executivo pode realizar quando tem também um adjunto e quando o detentor principal do posto usa o adjunto e lhe transmite as informações vitais do posto, não o colocando num posto inferior vago.

4. UTILIZAÇÃO

As pessoas devem ser utilizadas.

O equipamento deve ser utilizado.

O espaço deve ser utilizado.

Aprender a USAR é uma lição muito dura para alguns. Pessoas sem treino, má Organização, maquinaria deficiente, espaço inadequado, tudo o tende a desviar da utilização.

A regra é: se o tem use-o; se não pode usá-lo, livre-se disso.

Isto aplica-se mais especificamente às pessoas. Se tem um homem, utilize-o, se não pode utilizá-lo, envie-o a alguém que o possa fazer. Se não é útil, dê-lhe processamento e treino.

Quem não pode descobrir como usar pessoal, equipamento e espaços para obter produtos finais válidos, não é digno do nome de executivo.

Inversamente, temos o que é um executivo ou um encarregado: um executivo ou um encarregado é alguém que pode obter, treinar e usar pessoas, equipamento e espaços para economicamente realizar produtos finais válidos.

Alguns são muito hábeis em preparar pessoas, sistemas, equipamento, propriedades e espaços. se Mas então estes vão para alguém que não os USA obtém um grande colapso.

O estado previdência e a sua inflação são uma nota triste da "capacidade executiva".

Um executivo cujo pessoal está ocioso e o material em decadência é nada mais nada menos que um traidor do seu pessoal e da Org, porque isso os destruirá a todos.

A UTILIZAÇÃO requer o conhecimento dos produtos finais válidos e como fazê-los.

A ação que não resulta num produto final que contribua para produtos finais válidos é destrutiva, por mais inocente que pareça.

O Homem tem um planeta como produto final válido. O uso incorreto das terras e dos mares, do ar e massas que o compõem, resultará na destruição do Homem, de toda a vida do planeta e da utilidade deste. Portanto a utilização correta de qualquer coisa é um fator muito real.

O industrial do século XIX, tal como os reis loucos que construíram grandes estruturas, esgotou homens. Eles não utilizaram os homens corretamente.

E não os usar em absoluto, como está na moda, é a ação mais mortífera.

A UTILIZAÇÃO é um assunto importante. Aplica-se aos recursos, capacidades e muitos outros fatores.

A questão que se põe em todos os casos é: "como podemos USAR isto para obter economicamente um produto final válido?" A falta de resposta a esta pergunta dá-nos os "mistérios da vida".

5. PRODUÇÃO

Uma pessoa pode ter tendência a acreditar que não há qualquer sentido na produção. Tal pessoa também seria capaz de dizer: "não há sentido em coisa alguma". Ou: "se continuarem a produzir, será impossível destruir tudo".

A produção de algum produto final válido é a cadeia de todas as sequências de produção.

Até o artista produz uma reação. O serviço da reação, numa esfera mais vasta para a reforçar, é o que dá sentido à arte. Um sentimento de bem-estar ou de grandeza, ou um coração leve, por exemplo, são produtos finais válidos legítimos.

As áreas e atividades de produção de uma Org que obtém os produtos finais válidos são as áreas e atividades mais importantes da Org.

6. PROMOÇÃO

A aceitação dos produtos finais válidos e do seu valor depende numa larga medida de:

- a) um valor real e
- b) um desejo dos mesmos.

A promoção cria desejo pelo produto final válido.

O velho ditado que diz que o homem que construir a melhor ratoeira terá o mundo todo à sua porta é uma falsidade completa.

A não ser que o valor seja divulgado e o desejo criado, as ratoeiras ficam por vender.

A promoção é tão importante que vale por si só. Pode ter um sucesso limitado mesmo quando não existir produto! Mas nesse caso será de curta duração.

A promoção deve conter realidade e o produto final deve existir, poder ser entregue e sê-lo, para que a promoção seja plenamente bem-sucedida.

Relações Públicas, publicidade e todas as suas técnicas cobrem esta área da promoção.

7. VENDAS

É difícil vender o que não está a ser promovido e não pode ser entregue.

A economia afeta largamente as vendas.

Qualquer coisa deve ser vendida a um preço aproximado do seu valor aos olhos do comprador.

OS CUSTOS DE PRODUÇÃO constituem uma arte precisa segundo a qual as despesas totais da Organização, gestão e produção devem ser devidamente cobertas PELOS PREÇOS, permitindo todas as perdas e erros de entrega, e sendo adequados para produzir uma reserva.

O PREÇO (a quantia pedida) não pode ser estabelecido sem uma ideia dos custos totais do produto final válido.

O preço de venda de um produto final válido pode ter que cobrir os custos de produção de outros produtos que são entregues gratuitamente.

O PREÇO não necessariamente se limita, contudo, apenas a cobrir os custos imediatos de um produto. Uma pintura cujo custo foi de alguns dólares de tintas e tela pode ter o preço de meio milhão de dólares.

Por outro lado, uma pintura usada em promoção pode custar duzentos dólares e ser exposta ao público sem nenhuma despesa da parte do espectador.

Estes fatores relativos também incluem a PERÍCIA do próprio vendedor, e há muita tecnologia implicada no ato de vender alguma coisa a alguém, abundando no mundo livros sobre o assunto.

Portanto as vendas (depois da promoção) estão realmente ligadas a CUSTOS, PREÇOS E VENDAS.

O valor aos olhos do comprador é controlado pelo desejo criado do produto. Se este também é um valor real e a entrega pode ocorrer, então a VENDA torna-se uma ação muito fácil, mas é ainda assim uma ação especializada.

A obtenção de um produto final válido é com frequência totalmente determinada pelo facto desse produto poder ou não ser vendido, e poder ou não ser vendido a um preço superior ao custo da entrega.

Se vende ou não depende do vendedor.

A perícia do vendedor é destinada a incrementar o desejo e o valor aos olhos do comprador, e a obter pagamento suficiente.

8. ENTREGA

O assunto e ação da ENTREGA é o mais suscetível de quebrar em qualquer Organização. Qualquer falha na sequência de ações que resultam num produto final válido pode deteriorá-lo ou impedir a sua entrega final.

Existem muitos passos preparatórios ou ocultos do público numa linha de produção. Quando qualquer destes falha, a entrega é posta em perigo.

Se forem dadas as matérias-primas e os meios para obter qualquer produto final válido, o produto final válido deverá ocorrer.

QUANDO UM PRODUTO FINAL VÁLIDO NÃO É OBTIDO E NÃO PODE SER ENTREGUE, CORRIJA OS PASSOS ANTERIORES À SUA PRODUÇÃO.

Exemplo: Um resultado de audição não é entregue. Não repare apenas o Pc.

Repare o treino dos auditores e dos C/S. Repare a linha de montagem antes do produto final válido. Os subprodutos são menos visíveis. Contudo eles fazem parte do produto final válido.

A LEI DO MÍNIMO IRREDUTÍVEL ocorre em todos os problemas de entrega. Alguém está a tentar produzir apenas o produto final visível de um posto ou linha de produção, e negligencia ações e produtos anteriores contributivos, pois não são plenamente visíveis.

Quando uma Organização ou os seus postos funciona apenas no mínimo irredutível, a produção torna-se má e a ENTREGA desmorona.

Vejamos um cozinheiro que funciona no seu posto no mínimo irredutível. A comida está a aparecer na mesa. Se ele reduzisse apenas um bocadinho mais, os alimentos já não seriam comestíveis. Ele negligencia as compras, os menus e a preparação. Estes factos são invisíveis para os comensais. Que a comida surge sobre a mesa é visível. Se o cozinheiro operasse num nível um pouco inferior, não haveria alimentos comestíveis visíveis, daí, o mínimo irredutível.

A comida apresentada será má, mas visível. As ações invisíveis para os comensais não estão a ser executadas.

Para melhorar a comida, as ações menos visíveis são executadas. Toda a sequência de ações é executada. O resultado é, comida melhorada.

Vejamos o treino. O produto final válido é um auditor treinado.

O Supervisor de Curso, que desempenha o seu posto no mínimo irredutível, está simplesmente ali, parecendo supervisionar.

O seu produto final pode ser horivelmente imperfeito. O ensino pode durar "eternidades".

Para melhorar isto vai-se a um ponto anterior na linha de montagem: materiais, packs de curso, gravações, serviços técnicos de estudante, reparação dos leitores, horários, dúzias de ações incluindo treinar o Supervisor de Curso.

O que é visível continua a ser um Supervisor de Curso e estudantes a serem ensinados. Mas com toda a linha anterior "dentro", o produto final válido é excelente!

Um ser espera preguiçosamente conseguir uma produção instantânea. Isso não acontece dessa forma no universo MEST. As coisas são produzidas numa sequência de subprodutos que resultam num produto final válido. Espere conseguir o que quiser. Quando omitir os subprodutos não obterá produtos finais válidos.

Quando as pessoas numa Organização não conhecem os produtos finais válidos da Org, e quando uma pessoa num posto não conhece os produtos finais do seu posto, surge a condição em que a Org não ENTREGA, ou a entrega, a ocorrer, será deficiente ou cara. É vital uma pessoa saber quais os produtos finais do seu posto e os subprodutos da sua unidade, seção, departamento e divisão, e como os seus próprios produtos e cada um destes contribui para os produtos finais válidos de toda a Organização, para que ocorra uma entrega real.

Entregar outra coisa que não produtos finais válidos, ou entregar produtos finais inúteis ou que necessitam de constante correção, também equivale a uma não-entrega.

Toda uma civilização pode ser destruída em torno do ponto de ENTREGA. O mesmo acontece a uma Organização.

Como o dinheiro pode ser visto como um produto final demasiado valioso, pode efetivamente impedir a ENTREGA.

O fracasso da entrega é o único ponto que os seres não perdoam. Todo o ciclo depende da ENTREGA.

ENTREGAR O QUE SE PROMETE quando é esperado, e em volume suficiente e qualidade adequada, é a primeira máxima, até num grupo político ou nas ciências humanas.

9. FINANÇAS

As finanças descuram com demasiada frequência os outros fatores desta escala, ou os outros fatores desta escala descuram as finanças para que a Organização permaneça viável por muito tempo.

O financiamento deve estar de acordo com todos os outros fatores desta escala, e todos os outros fatores da escala devem estar de acordo com as finanças para que haja viabilidade.

Devido ao facto de o dinheiro poder ser trocado por artigos, as pessoas podem confundi-lo com muitas outras coisas.

Se considerar o dinheiro como uns tantos feijões como artigo em si mesmo, abre a porta à sua compreensão.

O dinheiro é uns tantos feijões que entram para fazer sair uns tantos feijões.

Quando puder dominar isto pode manejar as FINANÇAS.

O pessoal de FINANÇAS de uma Org, de uma civilização, de um planeta, deve introduzir uns tantos feijões e esperar que saiam mais feijões do que os que lá foram metidos. Isto é totalmente correto do ponto de vista das finanças.

A diferença entre os feijões que entram e os feijões que saem num planeta é obtida acrescentando aos feijões que já existem feijões suficientes para cobrir os novos artigos.

Quando o pessoal de finanças falha em fazer isto, os feijões deixam de estar ao nível da produção e ocorrem a inflação e deflação.

Numa Org ou em qualquer das suas partes, a diligência do pessoal faz a diferença entre os feijões que entram e os que saem.

Uma Org tem que ter receitas superiores às despesas. Esta é a primeira regra em finanças. Violá-la conduz à falência.

Agora, se o pessoal de FINANÇAS de uma Org aplicar sem remorsos a mesma regra a todas as suas transações (planeamento financeiro) com cada pessoa e parte da Org, as finanças tornam-se reais e possíveis de gerir.

Tantos feijões entrados para apoiar a primeira divisão significam tantos feijões a sair da Org e recuperados pelas finanças graças ao trabalho de cooperação da primeira divisão.

Um esforço febril para trabalhar apenas com os produtos de produção meterão as finanças em dificuldades.

Há que calcular (CUSTOS) a contribuição de cada parte de uma Org para o produto final válido a fim de saber que verba atribuir a que parte da Org.

As Finanças têm que ter uma realidade completa sobre os produtos finais válidos, subprodutos e produtos de cada posto de toda a Org para atribuir fundos inteligentemente.

Esta pessoa, aquela divisão, cada um contribui com alguma parte para a ação que resulta no dinheiro recebido pelo produto final válido.

Portanto as Finanças podem atribuir um tanto a cada uma e esperar essa quantia e uma adicional de volta.

Se isto ocorrer, haverá expansão.

As Finanças destabilizam-se quando falham em estabelecer os "custos" de uma Organização e em apoiar a obtenção de produtos finais válidos.

As Finanças não só devem praticar "receitas superiores às despesas" da Org, mas também de cada parte da Org.

Então a solvência torna-se real.

A maior aberração nas finanças é que procuram poupar coisas para alcançar a solvência. As perdas reais de uma Org são os montantes nunca recebidos. Estas são as perdas mais importantes em que as finanças se devem concentrar.

Uma Org que faz 500 Libras por semana quando deveria fazer 5.000, para o pessoal de Finanças está a perder potencialmente 4.500 libras semanais!

As Finanças podem forçar a produção em certas linhas investindo fundos e obtendo mais de volta.

As Finanças tornam-se com demasiada facilidade a gerência de uma Org, mas só o fazem quando deixam de lidar com o seu próprio artigo: o dinheiro.

Uma Org que tem executivos não familiarizados com finanças cairá imediatamente sob o controle do pessoal de finanças da Org. E este pessoal de finanças, se realmente não conhece o dinheiro, cairá imediatamente sob o controle de pessoal de finanças do exterior.

Uma pessoa tem que saber de finanças numa Organização em qualquer lado, mesmo no socialismo. Mais cedo ou mais tarde os livros fazem o balanço em qualquer sociedade.

10. JUSTIÇA

Sem justiça não pode haver uma Organização real.

Até um governo deve ao seu povo um clima de operação no qual transações humanas e negócios possam ocorrer.

Quando indivíduos criminosos e insanos agem sem controle na comunidade, a justiça é incerta e áspera.

A sociedade em que o insano se eleva a posições de poder transforma-se num pesadelo.

A Justiça é um assunto difícil. O Homem lida mal com ela.

A Justiça não pode ocorrer enquanto a insanidade não tiver sido detetada e curada.

A tarefa da justiça é só defender o homem honesto. Portanto o alvo da justiça é estabelecer uma sociedade sã.

A incapacidade de detetar ou curar o insano destrói civilizações.

A Justiça é um esforço para estabelecer equidade e paz. Quando não podemos detetar e curar a insanidade, mais tarde ou mais cedo as ações de justiça tornar-se-ão injustas e serão usadas pelo insano.

Para nós a justiça é a ação necessária para restringir o insano até ser curado. Depois disso será apenas a ação de garantir um jogo limpo.

11. MORAL

Quando todos os fatores se equilibram numa Org e dão ao grupo uma direção comum e viabilidade mútua, pode esperar-se que a moral seja boa.

Quando a Escala de Admin e os dez elementos aqui descritos estão desequilibrados (sem ser dada importância adequada a cada um) e quando um ou mais destes (Escala de Admin e elementos aqui descritos) não estão de acordo uns com os outros, a moral será então baixa.

A moral não é feita de conforto e preguiça. É feita de propósito comum e obstáculos vencidos pelo grupo.

Quando a Escala de Admin e estes elementos não se mantêm juntos por objetivos semelhantes, então a moral tem que ser mantida artificialmente.

A mais horrível moral que alguma vez vi foi entre “ricos ociosos”.

E a moral mais elevada que alguma vez vi foi num grupo energeticamente dedicado a um propósito comum, trabalhando sob tensões fantásticas com muito poucos meios, em condições de desigualdade quase desesperantes.

Eu costumava observar a moral numa unidade de combate que nunca se estabelecia antes de terem passado juntos pelo inferno.

Pondo de parte todo o drama, a moral é feita de um propósito elevado e confiança recíproca. Isto deriva das alíneas da Escala de Admin e destes elementos de Organização bem alinhados, cada um com o seguinte, e de esforços honestos e sãos para alcançar um objetivo final para todos.

L. RON HUBBARD
FUNDADOR