



SÉRIE  
DE  
METAS

---

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 14 DE JANEIRO DE 1969  
PUBLCIAÇÃO I

REMIMEOGRAFAR  
CHECKOUT DE NÍVEL  
ESTRELA A TODOS  
OS EXECUTIVOS

N.º 1 DA SÉRIE DE METAS  
ORGANIZAÇÕES OT

O que é necessário para fazer uma organização funcionar correctamente é a avaliação inteligente do que *realmente* tem que ser feito, fixar isto como metas e em seguida conseguir que elas sejam de facto, totalmente *FEITAS*.

Temos todos os dados necessários para que as organizações façam boom.

Portanto, verificamos que quando não o fazem, estas falhas devem estar presentes:

1. Análise completamente irreal do que é necessário fazer para que as coisas realmente *andem*.
2. Ordens cruzadas – subalternos a estabelecer outras metas que *se cruzam* com metas vitais.
3. Não-cumprimento em relação à execução das metas vitais.
4. Relatórios falsos sobre acções ou dados falsos relativos às metas.
5. Falhas em seguir tenazmente através de uma acção e completá-la total e inteiramente.
6. Distracções que conduzem a qualquer dos pontos acima.

META PRINCIPAL

O propósito geral desejável que se empreende. Este é muito generalizado, tal como “tornar-se auditor”.

META VITAL

Por definição, uma meta VITAL é algo que tem que ser feito para meramente funcionar.

A pior dificuldade do Homem é a sua incapacidade para distinguir o que é importante do que não tem importância. “Cada meta é o mesmo que as outras metas” faz parte de A=A=A.

É necessário bom senso para ser capaz de examinar uma área e descobrir:

1. O que TEM DE ser feito.
2. O que NÃO DEVERIA ser feito.
3. O que é apenas desejável que seja feito.
4. O que é trivial.

Como o Homem se especializa com demasiada facilidade em parar coisas, tende a dar ênfase ao que NÃO DEVE ser feito. Se bem que isto faça parte, não te esqueças de que é uma PARAGEM.

AS PARAGENS OCORREM TODAS POR CAUSA DE PROPÓSITOS FALHADOS.

POR TRÁS DE CADA PARAGEM HÁ UM PROPÓSITO FALHADO.

Uma imagem fixa ou uma organização sem movimento são semelhantes. Cada uma tem por trás de si um propósito falhado.

EXISTE UMA LEI ACERCA DISTO – TUDO QUANTO TENS QUE FAZER PARA RESTAURAR A VIDA E A ACÇÃO É REANIMAR O PROPÓSITO FALHADO. AS PARAGENS DESVANECEM-SE SEM DEMORA.

Esta lei (vem dos materiais de OT VIII) é tão poderosa que praticamente ressuscitaria os mortos!

Aplica-se às organizações.

Aplica-se a cidades ou nações.

Quando te afastas de um propósito construtivo para “parar ataques”, o propósito foi abandonado. Tens uma *paragem*. A verdadeira forma de parar os ataques é alargar a nossa zona de responsabilidade. E deitar lenha na fogueira do propósito. Desta forma, todos os ataques que fazemos deveriam ser na DIRECCÃO DE ALARGAR O NOSSO ÂMBITO E AUMENTAR O PROPÓSITO BÁSICO.

Desta forma, no caso das organizações de Cientologia, deveríamos atacar tendo em vista o fim de tomar todo o campo da cura mental. Se o nosso propósito fosse esse, então teria que ser esse em todas as dinâmicas. Só nos metemos em sarilhos porque falhámos em tomar responsabilidade por todo o campo!

Voltaremos a ganhar reafirmando essa responsabilidade e levando-a a cabo.

As metas, nessa medida, são propósitos.

Os propósitos devem ser executados. São coisas para FAZER.

## OT

Examinemos a definição de OT: causa sobre o pensamento, vida, forma, matéria, energia, espaço e tempo.

Na medida em que uma pessoa se afasta disso, ela torna-se um ESPECTADOR, depois torna-se efeito. Depois *morre*.

Uma pessoa causa coisas por meio de *acção*. Não entregando-se a pensamentos vagos.

Uma pessoa pode estar a esvaziar um cesto de ENTRADA simplesmente como espectador.

Na sociedade actual, o *espectadorismo* é muito comum. Os escritores das revistas, os jornalistas, escrevem histórias estranhas que comentam sobre como as coisas são singulares. O escritor não as comprehende em absoluto. Limita-se a contemplá-las.

O espectadorismo não é tão baixo como efeito total.

A pessoa em “efeito total” – não é causa – é principalmente um caso. Nem sequer *olha*.

Assim, existe uma escala de gradientes para OT. Não é um absoluto. Uma pessoa é tão OT quanto CAUSE coisas.

Uma das coisas a causar é o alcançar das metas. Quando alguém pode impulsivar uma meta até à sua completação, nessa medida ele ou ela é um OT.

As pessoas que não impulsionam as metas são apenas espectadores ou são efeito total.

## ESTADO DA ORGANIZAÇÃO

A organização está em qualquer ponto da escala de OT. Qualquer organização está. De qualquer tipo.

Uma organização pode calcular as metas vitais e impulsivá-las até completação ou não pode.

É uma escala por gradientes.

Uma organização triunfa ou falha na medida em que os seus executivos e membros de staff estão, individualmente, à altura da fórmula de OT: Causa.

As organizações de Cientologia têm que se tornar causa sobre os seus ambientes.

Fazem isto quando cada executivo e cada membro de staff executa metas, pequenas e grandes.

Assim:

- a) se as metas do que TEM DE ser feito para funcionar de todo, estão todas determinadas e
- b) são executadas sem faltas de cumprimento e
- c) não entram no cenário relatórios falsos,

Então:

Essa organização está muito alta na escala de OT

E CONQUISTARÁ COMPLETAMENTE TODO O SEU MEIO AMBIENTE.

Isto é realmente tudo.

Uma maneira de falhar nisso é fazer o ponto a) com coisas tão gerais que convidam à não doingness.

Alguns indivíduos estão em tão mau estado, que fixam metas como “dar ordens a uma montanha para que se mova” e ocasionam um grande fracasso para todos. Como não há maneira de o fazer e provavelmente também não há razão para isso, é uma meta de um SP. Portanto o que TEM DE ser feito significa simplesmente isso. O que é vital e necessário. Não é o que é apenas uma boa ideia.

A título de exemplo, eis algumas metas que TÊM DE ser feitas:

- A. Fazer que se entregue 100% tech na própria organização.
- B. Consciencializar o público desta entrega e fazê-lo deseja-la.
- C. Pôr dentro os mecanismos de administração para fazer entrar e sair o público.

Ou outra série:

- D. Conseguir 10.000 auditores treinados no campo da organização.
- E. Tornar o público consciente do projecto e fazê-lo querer treino.
- F. Estabelecer cursos espectaculares, 100% rápidos e eficazes para manejar o fluxo.

Ou ainda outra:

- G. Obter uma reserva confortável de £100.000.
- H. Dar checkouts a todo o staff e executivos de Contabilidade em política de finanças.
- I. Acelerar a promoção.
- J. Entregar serviços fantásticos.
- K. Colocar bastante pessoal de tech em treino para manejar os fluxos.
- L. Descobrir instalações maiores e mais luxuosas para manejar o fluxo *quando este subir*.
- M. Pôr todo o staff no OEC para diminuir as falhas na linha de fluxos.

Estás a compreender a ideia.

Um executivo que é apenas um espectador do fluxo do seu cesto de entrada, não está a fazer nada além de cultivar o dev-t.

Podes avaliar a situação.

Podes impulsionar as metas até completação total.

Cada executivo e cada membro de staff está num ponto qualquer da escala de OT. E pode elevar-se mais, simplesmente determinando as metas e fazendo-as avançar até que estejam feitas, feitas, feitas.

Sim, são necessárias ideias. Mas as ideias vêm de um olhar interessado e de uma avaliação das coisas antes de determinar as metas, para começar.

Podes mesmo elevar a organização por gradientes, para não a esmagar. Determina e *executa* pequenas metas. Depois maiores e maiores.

Bem, captaste a ideia.

É o caminho da ORGANIZAÇÃO para OT.

**L. RON HUBBARD**  
FUNDADOR

**CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 16 DE JANEIRO DE 1969**

(Também publicada como Ordem de Flag N.º 1734,  
com a mesma data e o mesmo título)

REMIMEOGRAFAR

**N.º 2 DA SÉRIE DE METAS  
METAS, TIPOS DE**

Há várias VALORES de metas. Nem todas as metas têm o mesmo valor ou importância.

Há, em qualquer org, metas “compreendidas” ou contínuas que derivaram das Ordens de Flag ou Cartas de Política ou Ordens de Missão.

**METAS PRIMÁRIAS**

Há um grupo de metas “compreendidas” que, se ignoradas, provocam inacção.

A primeira destas é:

**ALGUÉM ALI**

Depois:

**PROPÓSITO QUE VALHA A PENA**

Depois:

**ALGUÉM TOMANDO RESPONSABILIDADE PELA ÁREA OU ACÇÃO**

Depois:

**FORMA DA ORGANIZAÇÃO BEM PLANEADA**

Depois:

**FORMA DA ORGANIZAÇÃO MANTIDA OU RESTABELECIDA**

Depois:

**ORGANIZAÇÃO A FUNCIONAR**

Se tivermos as metas “compreendidas” acima mencionadas, podemos continuar; MAS SE FOREM ABANDONADAS OU NÃO FOREM SUBSTITUÍDAS, então não interessa que outras metas sejam projectadas daí em diante, elas ficarão sujeitas a colapso ou falharão completamente

No que se mencionou acima pode haver uma necessidade contínua de reactivar constantemente uma ou mais das metas “compreendidas”, ENQUANTO se tenta fazer avançar mais *metas*.

## METAS VITAIS

Sob este título vem O QUE TEMOS QUE FAZER PARA FUNCIONARMOS EM ABSOLUTO.

Isto requer uma inspecção quer da área em que se está a operar, quer dos factores ou material ou organização com que se está a trabalhar.

Encontram-se então aqueles pontos (por vezes ENQUANTO em funcionamento) que param ou ameaçam sucessos futuros. E estabelece-se o ultrapassar dos pontos vitais como metas.

## METAS CONDICIONAIS

É interessante notar que se pode chegar a uma “perfeição de tipo arte” com metas, e aperfeiçoar metas primárias *bem* para além da necessidade de realizar propósitos.

Já viste tipos trabalharem toda a vida para “ficarem ricos” ou qualquer coisa do género para “fazerem uma viagem à volta do mundo” e nunca o conseguirem. Um outro indivíduo propõe-se “viajar à volta do mundo”, e mete-se directamente nisso, e *fá-lo*. Assim, há um tipo de meta conhecida como meta *condicional*. Se eu pudesse simplesmente \_\_\_\_\_ então nós podíamos \_\_\_\_\_ e assim conseguíramos \_\_\_\_\_. Isto está muito bem, é claro, até se tornar irreal.

Há toda uma classe de metas condicionais que não têm SE algum. Estas são metas legítimas. Ha nelas muitíssimo “VAMOS”: “Nós *vamos* \_\_\_\_\_ e então \_\_\_\_\_”.

Algumas vezes a “sorte” súbita bate à porta e deve rapidamente aproveitar-se a oportunidade. Isto é só “boa sorte”. Uma pessoa usa-a e volta a planear rapidamente quando ela *acontece*. Está em terreno pouco firme a pessoa que conta com a “boa sorte” como solução.

Uma meta condicional válida seria:

“Nós iremos lá e veremos se a área é útil”.

Todas as metas condicionais são basicamente actos de recolha de informação inicial e, se isso for certo, então entra-se em acção numa base de metas vitais e operacionais.

Isto podia ser exemplificado como:

META CONDICIONAL 1. Fazer um estudo da Baixa Slobovia para ver se se encontra um lugar apropriado para abrir uma org. Feito este estudo, se for positivo, entra-se então nas metas primárias e operacionais.

As metas primárias seriam:

Baixa Slobovia Um: Nomear um Oficial de Organização local para a B.S.

Baixa Slobovia Dois: Formar a Org. da B.S. (Pessoal)

Baixa Slobovia Três: Treinar o pessoal da org (Oficial de Treino do Staff)

Baixa Slobovia Quatro: Tradução de Textos. (Secção de Traduções)

Baixa Slobovia Cinco: Formação financeira. (Secção de Finanças)

Baixa Slobovia Seis: Organização de transportes da B.S. (Secção de Transportes)

Baixa Slobovia Sete: Preparar o Edifício da B.S na Baixa Slobovia ANTES DA CHEGADA DA ORGANIZAÇÃO. (Oficial de Organização da B.S.)

Assim estabeleceríamos a Baixa Slobovia. E TUDO SAIRIA BEM NA MEDIDA EM QUE TODAS AS METAS PRIMÁRIAS FOSSEM DELINEADAS, FEITAS, COMPLETADAS.

O estabelecer das metas primárias na B.S. falharia se, para começar, alguma delas fosse omitida (nunca estabelecida) ou se as descobertas da meta condicional acerca da B.S fossem um relatório falso.

Assim, é preciso ser muito duro quanto a “relatórios falsos” e muito duro quanto ao “não-cumprimento”.

## METAS OPERACIONAIS

Uma meta operacional estabeleceria a *direcção* do movimento e qualificá-lo-ia. Isto normalmente inclui um PERÍODO calendarizado, no qual tem de estar completa para poder encaixar-se nas outras metas.

Algumas vezes o período é determinado como “ANTES DE \_\_\_\_”. E pode não haver tempo estabelecido para o acontecimento que deve ser realizado “antes”. Assim é executado numa base, apressada, de “por via das dúvidas”.

Inscrever todos os vendedores de sapatos de Boston num Curso de Eficiência seria uma meta operacional. Isto *depois* entraria no conjunto de uma meta *primária*, no que respeita às restantes metas a estabelecer.

As metas operacionais muitas vezes parecem “propósitos básicos”. Podem vir antes ou depois das metas primárias. Mas uma meta operacional tem a sua *própria* série de metas primárias. Para inscrever todos os vendedores de sapatos seria necessário ter alguém encarregado disso, um Supervisor de Curso de Eficiência Pessoal, literatura, um manual para vendedores, etc., etc., que são todos estabelecidos como metas primárias.

Algumas vezes uma série de metas primárias e operacionais muito elaboradas deixa de funcionar porque não foi estabelecida uma meta condicional, ou seja, saber

se Boston tinha vendedores e *que* tipo de vendedores responderiam. Poderias descobrir que a meta operacional tinha sido estabelecida sem nenhuma inspecção.

Assim, podemos mais uma vez voltar atrás e verificar que uma meta operacional necessita de uma meta condicional anterior a ela – nomeadamente, fazer uma inspecção.

## METAS DE PRODUÇÃO

Estabelecer quotas, usualmente contra o tempo, são metas de *produção*.

Estas falham muitas vezes por serem irreais ou emitidas por outras razões que não a produção (ou seja, propaganda).

Como as *estatísticas* reflectem mais facilmente a produção, uma organização ou actividade pode estar tão consciente de METAS DE PRODUÇÃO que falha em estabelecer metas condicionais, operacionais ou primárias. Quando isto acontece a produção fica em risco de colapso devido à falta do planeamento mencionado para os outros tipos de metas.

A produção como o único tipo de meta pode tornar-se tão absorvente que as metas condicionais, mesmo quando estabelecidas, são completamente negligenciadas. Neste caso as metas operacionais e primárias tornam-se muito irreais e as estatísticas DESCEM.

**TENS QUE INSPECIONAR E FAZER ESTUDOS E REUNIR DADOS E ESTABELECER METAS OPERACIONAIS E PRIMÁRIAS ANTES DE PODERES ESTABELECER METAS DE PRODUÇÃO.**

Uma razão normal para estatísticas de produção baixas é o desaparecimento de metas primárias. Elas desaparecem e ninguém nota que isto afecta negativamente a produção. A produção depende de se manterem *dentro* outras metas anteriores.

## PROGRAMAS

Os programas são constituídos por todos os tipos de metas coordenadas e executadas A TEMPO E HORAS.

Os programas estendem-se no tempo e ficam fora de prazo na proporção em que os vários tipos de metas não são estabelecidos ou não são empurrados até compleição ou são abandonados.

Os programas falham apenas porque os vários tipos de metas não são executadas ou mantidos dentro.

## RESUMO

Podes conseguir que se faça quase tudo o que quiseres se os tipos de metas forem compreendidos, estabelecidos com realidade, mantidos dentro ou completados.

As pessoas cujos próprios propósitos falharam muitas vezes não são capazes de estabelecer metas ou de as completar. A solução é reabilitar os seus próprios propósitos, o que então eliminará as paragens.

As pessoas que param metas activamente, falharam tanto que só conseguem pensar em termos de paragens.

Todo este assunto de metas e propósitos é provavelmente um assunto vasto. Estas são apenas umas notas feitas de uma forma tosca e os nomes dos diferentes tipos, o que, em si, é um avanço considerável.

É uma ajuda na compreensão do que se está a passar e leva uma pessoa a algum lugar.

**L. RON HUBBARD**  
**FUNDADOR**

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 18 DE JANEIRO 1969  
PUBLICAÇÃO II

(Também publicada como Ordem de Flag N.º 1736,  
com a mesma data e o mesmo título)

REMIMEOGRAFAR

N.º 3 DA SÉRIE DE METAS  
PLANEAMENTO E METAS

(Por altura deste escrito há três HCO PL, com datas próximas, sobre este tema de metas. A área nunca antes foi examinada ou escrita como um assunto filosófico).

Planos NÃO são metas.

Toda a espécie de planos pode ser delineada e autorizada. Mas isto não autoriza a sua execução. São apenas planos. Quando e como vão ser executados, e por quem, não foi determinado, calendarizado ou autorizado.

Esta é a razão por que o planeamento ganha por vezes má fama.

Poder-se-ia *planejar* fazer um milhão de dólares, mas se o quando, o como e por quem não foram definidos como metas de tipos diferentes, simplesmente não aconteceria.

Traça-se um plano brilhante de *como* converter o Porto de Boston numa zona para petroleiros. Podia estar tudo em desenhos e perfeitamente bem colocado. Até se podia ter modelos dele. Dez anos passaram e não foi iniciado e muito menos completado. Vêem-se planos destes. As Feiras Mundiais estão cheias deles.

Também se podia ter um plano que tivesse metas definidas – quem, quando, como – mas se as metas fossem fracas ou irreais, nunca se completaria.

Também se podia ter um plano que não tivesse nenhuma META CONDICIONAL prévia, e assim ninguém o queria realmente e não serviria realmente propósito algum. É muito pouco provável que alguma vez se terminasse. Existiu algo assim em Corfu. Era um teatro grego meio terminado, que foi deixado assim. Ninguém perguntou aos habitantes se o queriam ou se era necessário. Assim, mesmo *muito* bem planeado e mesmo com metas parciais e meio construído, ele aí está – meio construído. E assim permaneceu.

Um plano, pelo que se pretende dizer o desenho ou modelo à escala de uma área, projecto, ou coisa, é naturalmente uma necessidade vital em qualquer construção e sem ele a construção fracassa. Pode mesmo ser autorizado *como um plano*.

Mas se não foi o resultado daquilo que se encontrou numa meta condicional (um inquérito do que é necessário ou exequível), será inútil ou não se enquadrará. E se não se lhes atribui fundos e não se ordena a ninguém que o execute e se não existe calendarização para o fazer, então nunca se fará devido a cada uma destas razões.

Planeamento pode definir-se como o sistema global de metas no qual estão determinadas todas as metas de todos os tipos. Isto seria um *planeamento completo*.

## PLANEAMENTO COMPLETO

Para se receber autorização para um plano completo, ele teria de ser apresentado como:

- a. O resultado de uma meta condicional (inquérito do que se deseja ou necessita).
- b. Os detalhes da própria coisa, isto é, um quadro dela ou do seu âmbito, mais a facilidade ou dificuldade em fazê-la, e com que pessoas e com que materiais.
- c. Sua classificação como vital ou simplesmente útil.
- d. As sua metas primárias mostrando a organização necessária para o executar.
- e. As metas operacionais apresentando a sua calendarização (mesmo que calendarizado não com datas mas com dias ou semanas) e encaixando com outras ações.
- f. O seu custo e se se auto-financiará ou não, ou se pode ser suportado ou quanto dinheiro renderá.

O planeamento completo teria de incluir as metas e o plano da coisa.

Assim, redefinindo palavras e atribuindo classificações aos tipos de metas, podemos ter uma melhor ideia disto.

Um *plano* seria um *desenho* da própria coisa.

Um *plano completo* seriam todas as metas mais o desenho.

Desta forma vê-se porque é que muitas coisas nunca resultam de todo e porque é que muitas vezes não são completadas, mesmo quando planeadas. O plano não chega a ser proposto sob a forma de *metas* e portanto é irreal ou não chega a ser executado.

É também uma óptima maneira de perder ou esbanjar dinheiro.

Uma meta condicional deixa algumas vezes de perguntar que obstáculos ou oposição seriam encontrados ou que capacidades estão à disposição, e pode dessa maneira sair dos carris.

---

Todo o tema de planos, metas e tipos de metas é novo no reino do pensamento analisado.

É mais uma questão de “familiarizar-se com” e “aprender a pensar acerca de”, do que um tema completamente “enlatado”.

Mas se estes pontos são compreendidos, uma pessoa vê o âmbito do assunto e pode tornar-se bastante brilhante e conseguir coisas que até então estavam fora do alcance ou nas quais nunca antes se pensou.

**L. RON HUBBARD**  
FUNDADOR

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 24 DE JANEIRO DE 1969  
PUBliqueção I

REMIMEOGRAFAR

N.º 4 DA SÉRIE DE METAS  
TIPOS DE METAS

(Nota: Este é um assunto em desenvolvimento, novo na filosofia. Faz parte da filosofia de Cientologia).

Deves aprender os nomes e tipos de metas para uso rápido e classificação do que estás a tentar fazer.

META PRINCIPAL – A ampla ambição geral, possivelmente cobrindo um longo e apenas aproximado período de tempo. Tal como “Alcançar uma maior segurança” ou “Elevar a org a 50 membros de staff.”

META PRIMÁRIA – Metas do tipo organizacionais, metas do tipo pessoais, metas do tipo comunicação. Estas têm que ser mantidas *dentro*. Estas são as metas do tipo terminais e do tipo encaminhamento, do tipo havingness e do tipo organograma. Exemplo: “Encarregar alguém de organizar e fazer que ele estabeleça as restantes metas primárias.” Ou “Restabelecer o sistema de comunicações original, que caiu em desuso.”

METAS CONDICIONAIS – Aquelas que estipulam QUER/OU para encontrar dados ou ver se um projecto pode ser feito, ou onde ou para quem.

METAS OPERACIONAIS – As que expõem instruções e acções ou um calendário de acontecimentos ou um plano de eventos.

METAS DE PRODUÇÃO – As que fixam quantidades, tal como estatísticas.

PROGRAMA – Uma série completa, ou delineada, de metas contendo todos os tipos.

Embora possam existir outros tipos de metas, estes (descritos mais detalhadamente nas HCO PL 14 Jan. 69 I, N.º 1 da Série de Metas, ORGANIZAÇÕES OT; 16 Jan. 69, N.º 2 da Série de Metas, METAS, TIPOS DE; 18 Jan. 69 II, N.º 3 da Série de Metas, PLANEAMENTO E METAS; e esta HCO PL de 24 Jan. 69) deveriam ser estudados e cada conjunto de metas deveria ser classificada como um ou mais dos tipos acima.

“Planeamento completo” e “programa” são sinónimos actualmente, e PROGRAMAS é o termo preferido.

L. RON HUBBARD  
FUNDADOR

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 24 DE JANEIRO DE 1969  
PUBLICAÇÃO II

REMIMEOGRAFAR  
GUNG-HO  
FSM  
DIVISÕES PÚBLICAS

N.º 5 DA SÉRIE DE METAS  
PROPÓSITO E METAS

Dos dados de OT VIII surgiu algum material que não pode ser relegado para esse nível. É de importância menor para esse nível, mas muito importante para as nossas operações.

A razão pela qual nos combatem, onde nos combatem, está na sua maior parte contida nos propósitos.

Os propósitos falham muitas vezes e acabam em *paragens*.

Os propósitos que foram parados podem depois ser dramatizados.

Em Cientologia usamos (muito correctamente) a palavra LIBERDADE. Embora não seja o propósito mais básico, SER LIVRE é um propósito comum a todos os thetans.

Isto tem tendência a fazer em algumas pessoas key-in de (restimular) parar o serem livres. Eles próprios quiseram ser livres. Eles foram parados, eles dramatizaram o PARAR o serem livres e depois tentam parar-nos. Nós restimulámos (fizemos key-in) o seu próprio propósito de serem livres ou de libertarem outros; e onde se opõem a nós, a pessoa ou pessoas dramatizam o parar ou o desacordo.

Além disso, quando não só restimulamos o parar, mas nos opomos a ela e a negamos também, ganhamos um inimigo.

Estamos então a parar os que param. Embora isto seja necessário para se ganhar o dia, é evitável se se começar suficientemente cedo.

O psiquiatra não é apenas o único “a parar a liberdade” que vamos alguma vez encontrar. Muitas pessoas que estiveram a fazer curas e tratamento mental nos tempos anteriores ao nosso aparecimento só tiveram fracassos. Por isso qualquer coisa que lhes seja oferecida (inclusive as terapias deles) será encarado, na melhor das hipóteses, como um fracasso ou, na pior das hipóteses, como uma fraude.

O facto de que realmente se *pode* fazer isso em Cientologia não só está fora das suas realidades como regenerou o propósito falhado que eles tiveram em ser livres e libertar outros e dramatizam PARAR.

Embora esta não seja a razão total (as inter-relações também restimulam valores étnicos, o que significa, os costumes), é uma razão grande para se dedicarem a oporem-se a nós.

Nós restimulamos os seus esforços falhados de liberdade e eles dramatizam o que os parou *a eles*. Por isso, procuram irracionalmente parar Cientologia.

Isto também seria verdadeiro para produtos de natureza comercial. É uma boa tecnologia de publicidade.

A liberdade é um dos botões que nos leva avante. É também o botão que restimula os esforços da oposição para nos parar.

Então, ao disseminarmos a tais pessoas, teoricamente só precisamos de fazê-las lembrar-se de quando é que *elas* quiseram ser livres ou libertar outros, de modo a rebentarmos com os seus parar. Mas como agora podem ter muitos crimes amontoados em cima de tudo, algumas podem simplesmente entrar em parafuso.

Mas em todas as discussões com as pessoas que se opõem a Cientologia, deve-se tentar abordar o assunto levando-as a lembrar-se dos seus esforços para ser livres ou libertar outros e deixá-las falar. À medida que as ouves, irás aperceber-te de que elas não tiveram Cientologia para as ajudar e não tiveram hipótese nenhuma.

Levada a partir deste ponto, *podes* ter uma pessoa muito receptiva.

**L. RON HUBBARD**  
**FUNDADOR**

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 25 DE JANEIRO DE 1969

(Também publicada como HCOB, com a mesma data e o mesmo título)

REMIMEOGRAFAR

N.º 6 DA SÉRIE DE METAS  
N.º 2 DA SÉRIE DE COMPUTADORES  
METAS E  
COMPUTADORES

É interessante notar que é possível os meus novos desenvolvimentos relativamente a metas e propósitos em recentes HCO PL serem adaptáveis à PROGRAMAÇÃO DE COMPUTADORES. Significando que estes desenvolvimentos são aplicáveis e poderiam criar um novo nível de acção e utilidade do computador.

L. RON HUBBARD  
FUNDADOR

**GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX**

**CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 9 DE AGOSTO DE 1971**

REMIMEOGRAFAR  
TODAS AS  
ORGANIZAÇÕES  
TODO O PESSOAL  
DE ADMINISTRAÇÃO  
TODOS OS EXECUTIVOS  
TODO O STAFF

**N.º 27 DA SÉRIE DE KNOW-HOW DE ADMIN  
N.º 7 DA SÉRIE DE METAS**

**ESCREVER PROGRAMAS E PROJECTOS**

*Referências:*

HCO PL	18 Ago. 82 I	N.º 42 da Série de Know-How de Admin N.º 9 da Série de Metas N.º 3 da Série de Computador METAS E PRODUÇÃO
HCO PL	9 Jan. 80	N.º 20 da Série do Executivo MINI-PROGRAMAS DEPARTAMENTAIS: A CHAVE PARA O SUCESSO
HCO PL	19 Ago. 71	N.º 28 da Série de Know-How de Admin N.º 8 da Série de Metas PROGRAMAS, USO DE – COMO NÃO DESPERDIÇAR TRABALHO
HCO PL	12 Set. 59	PROGRAMAÇÃO

(Os dados desta publicação foram tirados da CBO 129, ESCREVER PROJECTOS, de 9 de Ago. de 71, e contém dados pertinentes e valiosos para treinar neste hat aqueles que estão envolvidos em escrever programas ou projectos. Publicada como uma HCO PL a 30 de Dezembro de 82).

Há alguns anos, ao dar hatting a uma Aide, pedi-lhe para visualizar um projecto, que ela tinha escrito, a ser lido e executado no ponto de recepção – por outras palavras, para assumir o ponto de vista do receptor e para ver então se executaria o projecto.

Depois de estudar isto, ela escreveu esta excelente análise da acção.

**“RELATÓRIO DE CUMPRIMENTO**

**8 de Agosto de 1971**

**Assunto: Acção de Hatting**

**Caro Senhor,**

Voltei a ler cinco dos meus projectos, para visualizar um projecto meu a ser executado e para ver se eu o executaria e poderia fazê-lo facilmente se o recebesse.

Em seguida li também alguns projectos escritos por LRH para ver a diferença e comparar.

1. Descobri que não faria um projecto, ou não estaria interessada em fazê-lo, se:
  - a) Não o compreendesse bem à primeira leitura (obscuro).
  - b) Se fosse demasiado longo e complexo e consequentemente inconfrontável.
  - c) Se a realidade de POR QUE razão é que era necessário e que melhoramentos traria ao meu posto ou área não fossem claramente expressos nas INFO ou na SITUAÇÃO do projecto. Por outras palavras, se o propósito do projecto não fosse real.
  - d) Se, apenas ao ler o projecto, eu não SOUTESSE o que era suposto FAZER com ele ou quando ele estaria em execução.
2. Também teria dificuldade em executá-lo:
  - a) Se cada meta não requeresse uma ACCÃO, uma DOINGNESS.
  - b) Se cada meta requeresse mais do que uma acção (confuso).
  - c) Se cada meta não fosse especificamente dirigida ou atribuída a uma pessoa (a mim) ou a uma outra pessoa sob as minhas ordens.
  - d) Se NINGUÉM em particular fosse responsável pela execução do projecto.
  - e) Se fosse tão detalhado que não me deixasse margem para o adaptar ao cenário existente e alcançar a meta, e se não me fosse deixada qualquer iniciativa ao fazê-lo.
  - f) Se cada meta não fosse um COMEÇAR-MUDAR-PARAR com uma sequência de tempo definida, seria mais difícil executá-lo.

Daqui extraí alguns pontos POSITIVOS a ter em conta ao escrever um projecto:

1. Atribuir claramente a responsabilidade pela execução do projecto a um terminal ou grupo de terminais.
2. Tornar a info e a situação REAIS para a pessoa, mostrando-lhe qual é o cenário existente.
3. Mostrar porque é que o projecto precisa de ser feito e o que é que se vai alcançar com ele, e vendê-lo ao fazer isto.
4. Estabelecer uma ACCÃO por cada meta e não mais do que uma.
5. Ter a sequência de tempo devidamente indicada e visível no projecto e fazer deste claramente um ciclo de começar-mudar-parar.
6. Não entrar em demasiados pormenores. Melhor ainda, dar como referência uma PL onde estejam contidos os pormenores de COMO realizar a acção.

7. Por outro lado, não presumir que o ponto-receptor sabe a política na ponta da língua. Provavelmente não sabe. Não saltar gradientes em relação ao receptor.
8. Tornar muito claro quem faz cada meta.
9. Mantê-lo curto e simples, e cada meta curta e em palavras simples.
10. Estar alerta em relação aos pontos-fora.

Existem também as políticas normais acerca das metas e dos seus tipos e como elas se relacionam, as quais têm que ser respeitadas.

Não digo que todos os meus projectos fossem maus e que não se cumprissem! Os Projectos do FEBC são talvez demasiado longos, mas existem neles muitas doingnesses. Um projecto é demasiado detalhado. Outro projecto, como me indicou, continha boa INFO, mas é pouco claro quanto a quem faz o quê.

Um bom projecto, que tinha dentro a maioria dos pontos acima, completou-se bem.

Obrigada pela acção de hatting.”

**L. RON HUBBARD**  
**FUNDADOR**

## CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 19 DE AGOSTO 1971

REMIMEOGRAFAR

N.º 28 DA SÉRIE DE KNOW-HOW DE ADMIN  
N.º 8 DA SÉRIE DE METAS

### PROGRAMAS, USO DE COMO POUPAR TRABALHO INÚTIL

O tempo do staff é muitas vezes desperdiçado por não se usar um sistema de programa-projecto.

Exemplo: O Departamento 4 prepara um layout completo de promoção. Depois descobre que está fora de política e não é usado. Significa trabalho desperdiçado.

Exemplo: ordena-se ao Admin de PCs de Tech que faça um quadro de grandes dimensões que forneça os endereços dos pcs. Depois de bastante trabalho, nunca é usado.

**PORQUÊ?** O trabalho, em primeiro lugar, nunca foi parte de nenhum programa. Não era parte de nenhuma actividade geral. Assim, não é parte de uma acção de equipa.

O procedimento correcto ao mandar staff para QUALQUER projecto que vá consumir tempo é:

1. Ver se *existe* uma situação.
2. Encontrar o seu **PORQUÊ**.
3. Minutar um programa geral. Fazer com que seja aprovado como programa, incluindo quem vai fazer cada uma das partes.
4. Fazer com que as diferentes partes do programa sejam minutadas como um projecto com **METAS**. Com quem se vai fazer cada projecto. Obter a aprovação disto.
5. Obter a execução dos projectos.
6. Completar *todos* os projectos.
7. Relatar o programa como estando feito.

Esta é a sequência correcta. Fazer qualquer outra coisa é omitir passos na sequência. Isto dá dois pontos-fora – passos omitidos e sequência alterada.

Assim, quando se faz um atalho neste procedimento, toda a organização pode parecer louca. Pode também ter o seu staff num estado frenético e sobre carregado sem produzir nada.

Habitualmente o Oficial de Produto minuta um programa.

É vital que ele faça referência à política para apoiar o seu programa.

O Comunicador e LRH deve aprovar o programa como não estando fora de política.

Os chefes de Divisão geralmente escrevem os projectos. Estes são aprovados pelo Oficial de Produto e depois pelo Comunicador de LRH.

O programa é emitido como uma ED local quando aprovado.

Os projectos referem-se pelo número ao programa e são emitidos separadamente como ED locais.

A sua completação é seguida com persistência pelo Oficial de Produto.

Quando o programa estiver completamente terminado, é relatado ao Comunicador de LRH.

Isto *parece* ser uma grande quantidade de escrita. Isto *poupa* uma grande quantidade de trabalho.

Os programas e projectos são facilmente corrigidos e postos em política. O *trabalho* real é dispendioso e impossível de corrigir.

O membro de staff prudente clamaria por este sistema. Mais ainda, ele perguntaria, quando lhe fosse pedido para repintar os estudantes: “Onde está o programa e a ordem de projecto?” Ele, rotineiramente, descobriria que estava a fazer um trabalho não tinha sido aprovado por ninguém a não ser o seu superior. E desaprovado pelo resto da org.

Os programas estabelecem prioridades. Eles permitem que o staff trabalhe como uma equipa. Eles permitem que as moedas da org sejam correctamente investidas em trabalho que é necessário.

O Conselho Consultivo é um Conselho Consultivo sensato, se exige o direito de aprovar todos os programas originados pelos seus executivos, antes de os projectos serem escritos ou o trabalho realizado.

Desnecessário será dizer, que um programa dever manejar situações reais, as situações que deprimem a produção e a prosperidade.

Estes são os passos vitais ao dirigir uma organização ou ao trabalhar nela.

Não andes por aí a correr freneticamente nem te mergulhes em apatia. Faz com que os teus executivos e staff fiquem conscientes do projecto-programa, *poupa* trabalho, torna-te próspero.

**L. RON HUBBARD**  
FUNDADOR

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 18 DE AGOSTO DE 1982R  
PUBLICAÇÃO I  
REVISTA A 28 DE FEVEREIRO DE 1984

REMIMEOGRAFAR  
TODAS AS ORGANIZAÇÕES  
TODO O PESSOAL DE  
ADMINISTRAÇÃO  
TODOS OS EXECUTIVOS  
TODO O STAFF  
TODOS OS UTENTES DE  
COMPUTADORES

N.º 42 DA SÉRIE DE KNOW-HOW DE ADMIN  
N.º 9 DA SÉRIE DE METAS  
N.º 3 DA SÉRIE DE COMPUTADORES  
**METAS E PRODUÇÃO**

Existe uma coordenação directa entre a clareza e a praticabilidade das metas de um programa e qualquer aumento nas estatísticas.

Se uma pessoa pode escrever programas simples, bons, exequíveis em assuntos que são importantes realizar, eles poderão ser cumpridos. Se o programa é pouco claro ou as metas demasiado gerais, pouco sairá daí. Não se reflecte nas estatísticas e pode até criar desordem nas linhas e parar a produção.

Por isso é muito importante para um executivo, e para o staff, que ele próprio seja capaz de escrever programas claros, concisos, e que o staff reconheça quando não é o caso e peça a sua correcção.

O planeamento estratégico fica bloqueado a maior parte das vezes porque a chefia média não o põe sob a forma de metas ou, se o faz, coloca metas tão pouco claras ou gerais que não podem fazer-se e não alcançam o resultado desejado.

Falhas neste campo podem custar – de facto – milhões em receitas não obtidas ou perdas reais e excesso de trabalho.

Porém neste momento entra em cena *outro factor*. O mundo tornou-se *computadorizado*.

Os computadores podem manter registos das coisas e funcionar de modo a detectar coisas que, se não se fizerem, causam estragos.

Num prazo muito curto desde o momento em que escrevo, existirão computadores a nível da administração para manterem um registo das estatísticas, exigir programas e

manter-se a par da sua eficácia. O computador poderá detectar desde muito cedo os não-cumprimentos quer em escrever quer em executar os programas.

A vida será muito mais fácil porque as correcções serão reclamadas muito mais cedo e as metas más, linhas bloqueadas ou staff sobrecarregado serão detectados e remediados mais cedo, dando como resultado mais receitas, mais serviço e mais paga de staff.

Mas tudo isto dependerá de três coisas:

1. A existência e solidez do planeamento estratégico e avaliações. (Isto nunca esteve muito em dúvida).
2. A clareza com que o planeamento pode ser programado. (Isto actualmente não é nada bom).
3. A execução das metas necessárias a vários escalões e ao nível do staff. (Isto depende em grande parte do ponto 2 acima).

Para o computador, que não pode realmente pensar, uma meta é uma meta. Se não estiver feita no prazo esperado, ele apita. Se continuar a não estar feita, ele pedirá um desbloqueio.

O desbloqueio descobrirá: a) que a organização receptora da ordem não a deu ao membro de staff indicado ou correcto para a executar, b) não havia ninguém que a fizesse, c) a meta foi simplesmente negligenciada a nível do staff, ou d) a meta era impraticável na sua forma existente. A razão correcta será encontrada, a acção será tomada e o cenário geral avançará de novo.

Por isso é *muito* importante, quer uma pessoa esteja a escrever programas principais, secundários ou mini-programas, que eles sejam escritos absolutamente em política de aqui em diante.

Isto começa já, sem esperar pelos computadores, pois é válido devido ao seu próprio mérito e os Operadores de Programas estão na linha. Com os computadores continuarão a haver Operadores de Programas a dirigir os programas, porém a precisão e a rapidez aumentarão de forma espantosa.

As organizações do mundo estão a ficar maiores. Têm de ser mais eficazes para também pagarem bem. E tudo isto nos leva aos pontos 1, 2 e 3 acima.

É uma coisa triste ser atingido por uma quantidade de ordens confusas e impraticáveis. É perigoso para uma pessoa, a nível do staff, porque se pode ser acusado de não-cumprimento quando não havia realmente nada de preciso que cumprir!

Portanto, a capacidade para coordenar programas e para escrever excelentes metas conformes com a política das metas é vital para nos dar a todos capacidade para trabalhar.

E quando os computadores entrarem em acção, vão saltar faíscas electrónicas por todo o lado se a política das metas não for respeitada de forma cuidada e precisa.

Por conseguinte, esta política é vital, com ou sem computadores.

AS METAS OPERACIONAIS TÊM DE AQUI EM DIANTE QUE SER ESCRITAS DE TAL FORMA QUE SEJAM FINITAS E NÃO UMA GENERALIDADE, A FIM DE SEREM PRATICÁVEIS COM PRECISÃO. Metas como “Manter as estatísticas a subir” ou “Ser amável com o João” não são praticáveis do ponto de vista do computador nem no de ninguém.

Mas, pondo de lado os computadores, aquele que cumpre a meta NÃO é um computador e se a meta for clara ele poderá fazê-la com muito mais facilidade.

Ouve o que te digo, os pontos 1, 2 e 3 acima são o ponto de arranque-ruptura da expansão ou não expansão.

Assim, toma isto em consideração.

**L. RON HUBBARD**  
**FUNDADOR**

## CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 22 DE AGOSTO DE 1982

REMIMEOGRAFAR

TODAS AS

ORGANIZAÇÕES

TODO O PESSOAL DE

ADMINISTRAÇÃO

TODOS OS EXECUTIVOS

TODO O STAFF

N.º 43 DA SÉRIE DE KNOW-HOW DE ADMIN

N.º 10 DA SÉRIE DE METAS

### PLANOS DE BATALHA

Um “plano de batalha” define-se como:

Uma lista de metas para o dia ou semana seguinte, que faz avançar o planeamento estratégico e maneja as acções imediatas e situações incorrectas que lhe põem obstáculos.

Algumas pessoas escrevem “planos de batalha” apenas como uma série de acções que esperam fazer no dia ou semana que começam. Isto está certo e é melhor do que nada porque dá alguma orientação às acções da pessoa. De facto, é bastante provável que alguém que não o faça complete muito menos coisas e seja muito mais importunado e “ocupado” do que quem o faz. Um planeamento ordenado do que a pessoa tenciona fazer no dia ou na semana seguinte, e depois fazê-lo, é uma excelente maneira de obter produção. Mas isto é usar o “plano de batalha” como ferramenta, de uma forma irredutível ao máximo.

Tomemos algumas definições. Em primeiro lugar, porque se chama “plano de batalha”? Parece um termo militar muito duro para aplicar ao trabalho diário de admin. Eu não escolhi este termo; ele como que cresceu por si mesmo entre os executivos da Organização do Mar. Mas é um termo muito adequado.

Uma guerra é qualquer coisa que se estende por um largo período de tempo. Dela depende o destino de tudo. Uma batalha é uma coisa que ocorre numa curta unidade de tempo. Podemos perder várias batalhas e mesmo assim ganhar a guerra. Assim, uma pessoa na essência está a falar de curtos períodos de tempo quando fala de um plano de batalha.

Isto vai mais longe. Quando falamos de uma guerra, estamos a falar de uma série de acontecimentos que terão lugar durante um largo período de tempo. Nenhum general, ou mesmo capitão, ganhou alguma vez uma guerra sem fazer qualquer planeamento estratégico. Este diria respeito à condução geral da guerra ou de um sector dela. Este é o grande sector das ideias ao mais alto nível. É colocado em altas generalidades, tem propósitos definidos e aplica-se ao topo da Escala de Admin.

Abaixo do planeamento estratégico temos o táctico. Para levar a efeito um plano estratégico temos que ter o plano dos movimentos e acções necessários para a sua realização. O planeamento táctico ocorre normalmente mais abaixo no organigrama num exército, e é usado em geral para implementar o planeamento estratégico. O planeamento táctico pode descer até pormenores como “O soldado João deverá ter a sua metralhadora apontada para o maciço de árvores 10 e disparar se alguma coisa se mover ali”.

“A chefia média” – desde os chefes de regimento até abaixo aos cabos, são abrangidos por este termo – tem a seu cargo a implementação do planeamento estratégico.

O corpo de planeamento superior concebe um plano estratégico. A chefia média transforma este plano estratégico em ordens tácticas. Faz isto numa base de longo prazo e numa base de curto prazo. Quando chegas à base de curto prazo tens os planos de batalha.

Um plano de batalha significa portanto transformar o plano estratégico em metas exactas, praticáveis, que são em seguida executadas em termos de movimento e acção, para o período imediato em que se trabalha. Assim se obtém uma situação em que um bom plano estratégico, transformado em boas metas tácticas e em seguida executado, resulta em progresso. Bastantes sequências destas levadas a cabo com sucesso dão-nos a guerra.

Isto deve dar-te um bom entendimento do que é realmente um plano de batalha. É a lista de metas a serem executadas no futuro próximo, a curto prazo, as quais irão implementar e pôr em prática uma parte do plano estratégico.

Podemos portanto ver que a administração está a dar o seu melhor quando existe um plano estratégico e este é conhecido pelo menos até ao nível dos planeadores tácticos. E os planeadores tácticos são simplesmente as pessoas que põem os planos estratégicos em metas, que são em seguida tornadas conhecidas e executadas desde a chefia média até abaixo. Esta é uma gestão muito bem sucedida quando é feita.

É claro que o valor de qualquer evolução depende da solidez do plano estratégico.

Porém, o plano estratégico depende da redacção de programas e projectos sob a forma de metas que sejam praticáveis com os recursos disponíveis.

Aquilo a que chamamos “cumprimento” é na realidade uma meta alcançada. A pessoa que cumpre a meta pode não estar consciente do plano estratégico geral ou de como ela própria se encaixa nele, mas asseguro-te que é na verdade uma gestão muito medíocre aquela cujas metas não implementam *todas*, de uma forma ou de outra, o plano estratégico geral.

Quando falamos de coordenação (Ref: HCO PL de 1 de Julho de 82, COORDENAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO), estamos realmente a falar de conceber ou supervisionar um plano estratégico na sua versão táctica, e nos escalões inferiores, de coordenar a acção daqueles que fazem as coisas concretas, necessárias para o pôr em prática, para que todas elas se alinhem na mesma direcção.

Tudo isto vem sob o cabeçalho de *alinhamento*. Como exemplo, se pusesseses um certo número de pessoas numa grande sala, voltadas em diversas direcções, e de repente lhes gritasses que começasssem a correr, elas iriam, é claro, esbarrar umas com as outras e terias uma confusão completa. Este é o quadro que temos quando o planeamento estratégico não é transformado em planeamento táctico ordenado e não é executado com base nesse sistema. Estas pessoas que correm na sala poderiam ficar muito ocupadas, até mesmo frenéticas, e poderíamos dizer que elas estavam a trabalhar e a produzir, mas isso seria certamente uma enorme mentira. As suas acções não estariam coordenadas. Agora, se tomássemos essas mesmas pessoas na mesma sala, e as puséssemos a fazer qualquer coisa útil, como limpar a sala, estariámos a tratar com acções específicas praticadas por indivíduos específicos e que teriam que ver com vassouras e esfregões – quem os iria buscar, quem esvaziava o lixo, e assim por diante. O plano estratégico de “Preparar a sala para a convenção” foi transformado num plano táctico que diz exactamente quem faz o quê e onde. Esse seria o plano táctico. O resultado seria uma sala limpa e pronta para a convenção.

Porém “Limpar a sala para a convenção”, por simples exame, pode ver-se que representa apenas uma pequena parte de um plano estratégico geral. Por outras palavras, o plano estratégico propriamente dito tem que ser decomposto em sectores mais pequenos.

Podemos ver então que poderia existir um plano de batalha para o ED ou CO de uma organização, o qual conteria um certo número de elementos que seriam, por sua vez, entregues a sub-executivos que escreveriam planos de batalha para os seus sectores, que seriam muito mais específicos. Deste modo temos uma escala de gradiente partindo do grande plano geral, decompondo-o em segmentos e estes segmentos decompostos ainda mais.

O teste de tudo isto é se resulta ou não em realizações valiosas que fazem avançar o plano estratégico geral.

Se comprehendeste tudo o que acima disse (seria bom que o fizesses em plasticina) terás dominado os elementos da coordenação.

A praticabilidade entra num tal planeamento. Esta depende dos recursos disponíveis. Assim, um certo número de metas e planos de batalha, para uma organização em expansão ou a tentar executar grandes projectos, deve incluir planeamento organizacional, metas e planos de batalha de forma a que a organização se mantenha coesa enquanto se expande.

Escreve-se um plano de batalha, não na base de “Que irei fazer amanhã?” ou “Que farei na próxima semana?” (o que está bem à sua maneira e é melhor do que nada), mas na pergunta geral, “Que acções exactas tenho que fazer para pôr em prática este plano estratégico, de forma a atingir os resultados necessários a esta fase do plano estratégico, dentro dos limites dos recursos disponíveis?” Então ter-se-á um plano de batalha para o dia ou para a semana seguinte.

Existe uma coisa para a qual temos que estar alerta ao redigir planos de batalha. Uma pessoa pode escrever uma grande quantidade de metas que pouco ou nada tenham que ver com o plano estratégico, e que mantenham as pessoas terrivelmente ocupadas sem realizar qualquer parte do plano estratégico geral. Desta forma, um

plano de batalha pode tornar-se um risco, porque não está a fazer progredir qualquer plano estratégico geral e não está a pôr em prática qualquer objectivo táctico.

Portanto, o que é um “plano de batalha”? São as metas praticáveis em forma escrita que realizam uma parte desejável de um plano estratégico geral.

Quando falamos de “mini-programas” numa organização, estamos na realidade a falar de pequenos planos de batalha aos níveis tácticos mais baixos. Estes devem ser baseados num plano táctico da chefia média, o qual por seu turno tem que se basear no plano estratégico.

A compreensão e o uso competente do estabelecimento de metas nos planos de batalha são vitais para as realizações gerais que elevam a produção, as receitas, a entrega e qualquer outra coisa que constitua um fim desejável.

É um teste a um executivo, se ele é ou não capaz de redigir planos de batalha de forma competente e em seguida fazer com que se executem.

**L. RON HUBBARD**  
**FUNDADOR**

**GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX**

**CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 20 DE MARÇO DE 1984**

REMIMEOGRAFAR  
TODOS OS EXECUTIVOS  
TODO O STAFF

**N.º 11 DA SÉRIE DE METAS  
METAS, MAIS ACERCA DE**

A tua primeira meta de programa deve ser sempre uma meta de produção – mas, na realidade, tu não podes escrever uma meta de produção pura. Seria impossível escrever uma mete de produção pura, porque alguém teria de a fazer, e no momento em que tens aí alguém para fazê-la, tu tens organização. Assim, existe uma certa quantidade de organização que entra aí.

Se eu estivesse a avaliar uma org agora mesmo, digamos o seu Dept.º 7, eu teria de incluir nela como segunda meta, reforçar o Dept.º 7. A sua primeira meta seria o Dept.º 7 fazer qualquer coisa que pudesse para manejá-las suas cobranças. E a segunda meta seria reforçar imediatamente esse departamento, bang, bang! De outra forma a produção não continuaria. Cairia.

Assim, tem de existir organização imediata para a produção.

**METAS FINITAS**

Bem, o que achas de uma meta como esta: “Manter relações amistosas com o ambiente.” O que acharias dessa meta? Não é de todo, absolutamente, uma meta de doingness. Não é uma meta de forma nenhuma!

Agora, se se disser: “Visita este e este, e este, e este, e torna-os conscientes da tua presença. . .” e por aí fora, poderia conseguir-se algo classificado como FEITO em relação a isso.

As metas deveriam ser finitas – factíveis, finalizáveis, completáveis.

**METAS REPETITIVAS**

Existe uma coisa chamada meta repetitiva. Podes alcançá-la muitas vezes – é como quando fazes rudimentos de uma org. Cada vez que fazem uma dessas metas, é adicionado um cumprimento à estatística de cumprimentos.

Isto é especialmente verdade em relação a algumas metas em programas de expansão.

**L. RON HUBBARD  
FUNDADOR**