

LFITA DE LRH
FEBC - 1
7011C17SO
17 NOV 70

FEBC 1

" BEM-VINDOS AO FEBC "

LADO A

- 1.) Ron dá as boas-vindas aos estudantes
- 2.) 1970 foi tão grande como um ano de revelação da tech de audição e de admin. como 1950.
- 3.) Eu estava agora a entrar nos níveis de OT 9 & 10 (você nunca ouviu falar deles), mas a nossa tecnologia de nível inferior está agora a pôr á vista um ideal e um sonho que nós às vezes vemos, mas não funciona constantemente, em organização. E nós pensamos que através de processamento, a eficiência e capacidade de um indivíduo para completar o seu trabalho, melhorará. E nós sonhamos com isso, mas isso frequentemente põe um ovo, nós processamos um fulano, ele sente-se bem, mas ele ainda se mostra produtos que são actos overt. Assim, há agora em Flag um teste de tecnologia (piloto) que pode pôr aquele sonho na sua posse, a um nível bastante baixo de treino de auditor.
- 4.) É duro, nas Orgs, ler todo o material que vem pelas suas linhas. Você tem o público a bater-lhe à porta, você tem todo o "ruído" gerado da organização da sua vizinhança, desorganizada, por recrutar, sem gente, sem arquivos... também com a procura a entrar.
- 5.) Nós encontrámos um total de 29 canais de comando numa Org!
- 6.) Agora você está aqui em Flag, o ruído pode cair fora e você pode ver como os materiais se ajustam, e coordenam a acção.
- 7.) A Organização estará sempre num estado de melhoria à medida que expande.
- 8.) Ex: um serviço de dados que pode agora dar blocos de informação AVALIADA sobre as Orgs da sua área.
- 9.) O padrão no qual nós estamos a operar tem importância: (Ref: Ordem do Navio Flag sobre "Expansão e Controle")
 - A. Pôr um Navio Flag aqui.
 - B. Pôr uma Org Flag aqui.
 - C. A Org Flag põe pontos de controle em Áreas Continentais.
 - D. Os Pontos de Controle põem lá as Orgs.
 - E. As Orgs põem lá um público.

- 10.) Esta é uma sequência de ACÇÃO E EXPANSÃO.
- 11.) Do seu ponto de vista numa Org, você põe lá o que há onde você está, e a partir dessa POSIÇÃO FIRME, põe lá uma posição ESTENDIDA. Isto também se aplica a divisões.
- 12.) Você põe lá um terminal estável a partir do qual pode EXPANDIR, pondo lá terminais estáveis para os quais pode EXPANDIR.
- (Nota: A coisa mais importante a saber sobre POLÍTICA ou ADMIN é: "TODA A POLÍTICA É BASEADA EM EXPANSÃO")
- 13.) Eis uma SEQUÊNCIA de TERMINAIS ESTÁVEIS
- * EM Flag nas bases planetárias.
 - *
 - EX: * Numa Área, nas bases da área.
 - *
 - * Numa Org nas bases divisionais.
- 14.) VOCÊ SÓ OBTÉM APUROS DE UMA ÁREA ONDE NÃO FEZ ESSES PASSOS.
- 15.) Se você está a obter apuros de qualquer área, então não fez esses passos.
- 16.) Você volta atrás e monta um gabinete. A partir desse, monta um HCO, e o HCO monta os terminais estáveis para as divisões.
- 17.) E você tem que LUTAR sempre. É cerca de 50% LUTAR e 50% ORGANIZAR.
- 18.) Um Organigrama não só "lê" da esquerda para a direita, mas DESLIZA da esquerda para a direita. (se alguém numa Div. é incapaz, os Execs da Div. 7 têm que deslizar até essa Div. para lutar. Alguns tornam-se "casos" e deslizam para Qual. e para fora do Organigrama para o "público", outra vez através da Div. 6).
- 19.) Ex: Pilotar o navio enquanto mexe a sopa da Tripulação.
- 20.) A sequência de pôr lá terminais estáveis "é frequentemente perdida porque uma pessoa tem a maior parte da atenção 'além' e perde o que acontece 'aqui'". (Ex: Dona de casa reclama dos vizinhos, mas não vê que a casa DELA é uma confusão!)
- 21.) "Se não podemos fazer a coisa correr bem aqui (em Flag), não temos o direito de dizer a ninguém para o fazer".
- 22.) Isso é uma boa máxima para usar em qualquer parte.
- 23.) Logo, se você se encontra a deslizar pelo Organigrama abaixo, maneje, por todos os meios, mas introduza também dois outros passos:

- 1) A sua casa está em ordem?
 - 2) As suas linhas estão direitas?
- 24.) Se você pode corrigir a coisa do seu lado, então também pode organizar a outra área que está a dar tantos problemas de manejo.
- 25.) Logo os Passos são:
- 1) Lutar
 - 2) Manejar sua própria área.
 - 3) Organizar a Outra Área.
- 26.) Há sempre um pouco de luta, porque em qualquer expansão ocorre este truque:
- 1) Você pensa que tem tudo Organizado.
 - 2) Porque está organizado, expande.
 - 3) Qualquer expansão encontrará cada ponto fraco que você tenha, e haverá uma explosão em cada um desses pontos fracos.
 - 4) Então você tem que lutar um pouco mais.
- 27.) Assim PLANEIE para expansão. Preveja, para que a expansão não estoire pontos fracos nem cause uma CONTRACÇÃO.
- 28.) Pode entrar num ciclo assim: começa a Expandir \implies Estoiros \implies Contracção etc., etc. Mas isto terminará finalmente em contracção, porque as pessoas cansam-se e desgastam-se.
- 29.) Logo você tem que saber lutar & organizar rapidamente para que uma área fraca POSSA pegar na indolência, e VOCÊ AGARRE ESSA EXPANSÃO.
- 30.) Um estudante do FEBC ESTÁ a ser treinado para fazer isso:
- “Manejar estoiros durante a expansão através de lutar & organizar de maneira que a área agarre a expansão”.
- 31.) Há dois erros horríveis que a pessoa pode cometer:
- 1) Não fazer nada mais do que organizar.
 - 2) Só lutar.
- 32.) O primeiro (só organizar) é o que acontece aos artistas que são perfeccionistas. Eles nunca libertam o trabalho porque não está perfeito”.
- 33.) Uma vez que arte é "uma comunicação aceitável" eles estão presos em não comm e por isso não há arte.
- 34.) É uma forma maravilhosa de morrer como Org, dizendo: "ainda não estamos prontos para trabalhar”.

- 35.) A primeira organização em LA (Primeira Fundação) (sob um Almirante da Retaguarda) fechou dez dias para “ver se a estrutura legal estava OK”. Não havia qualquer ameaça (fizeram apenas isso) e nunca recuperaram das dívidas.
- 36.) Uma organização é uma máquina em funcionamento, e quando você a trava, parece que mete areia nos carretos.
- 37.) É perfeitamente certo ter "férias", mas você deverá estar bastante bem organizado para ter "cobertura" dos postos, ou ½ da Org ir (de férias) enquanto a outra ½ mantém a Org a funcionar.
- 38.) Organização é basicamente:
- ANTECIPAÇÃO
 - PREVISÃO
 - INTRODUÇÃO DE TERMINAIS ESTÁVEIS QUE MANEJARÃO OS FLUXOS.
- 39.) Se você estudar daquele ponto de vista terá muito sucesso por outras palavras, "O que pertence onde?".
- 40.) Você estará interessado em saber que nos últimos anos muita propaganda começou sobre política (as regras). Esta começou a ir para longe da vista, a desvanecer, não lhe era dada bastante IMPORTÂNCIA.
- 41.) Tal como em Tech, as pessoas começaram a dizer: "Isso é política VELHA".
- 42.) A Tech de admin não é para ser aprendida "de rotina", mas para ter a teoria antecedente do "Porque é que é deste modo?"
- 43.) Você saberá então “tocar o piano”. Não é que lhe tenham dito como tocar o piano lendo & aplicando a política. Não. A sua familiaridade com a política (e com a linha do país onde é usada) vem como uma instantânea DOINGNESS.
- 44.) Você tem bastante familiaridade com política, logo pode lá pôr uma Org, organizá-la, controlá-la.
- 45.) Se não funcionar, é provável a política estar fora. Você tem que saber e aplicar política, certo, mas isso tem que estar ao nível do INSTINTO. Você pode simplesmente FAZÊ-LO.
- 46.) Você tem que poder servi-la e organizar algo à "queda de uma função".
- 47.) Não entre no estado de espírito de: "esta política deveria ser reeditada, pois ainda é válida". Não, a política desde 1950 "ainda é válida".
- 48.) O Organigrama de 7 Divs. tem uma Div. 4 para Produção. Pode ser QUALQUER produção. No Gabinete do Organigrama de Flag é: DADOS, ACCÇÃO, COMM EXTERNA.

DADOS – REÚNE-OS, CONDENSA-OS, AVALIA-OS, DISTRIBUI-OS.
ACÇÃO - PLANOS, RESUMOS, DESPEDIMENTOS.
COMM EXT^{NA}. - CORPOS A SAIR + CORPOS A ENTRAR, DESPACHOS,
DADOS, TRANSPORTE.
PRODUTO FINAL = ADMINISTRAÇÃO

- 49.) As outras 6 divisões têm que lá estar para apoiar a coisa.
- 50.) Também há um HCO Interno na Div. 1 para comm local, transporte, etc.
- 51.) Um destes Organigramas de FB pertence ao LRH Comm-Dept. 21.
- 52.) O Organograma de 7 Div. foi introduzido em 65 quando St. Hill estava no auge.
- 53.) Eu reeditei os PrPrs o outro dia, só com mudanças menores, e isso foi aclamado como um novo desenvolvimento, logo veja, a Tech pode ser perdida assim como a política.
- 54.) Não tente manejar só pontos-fora por "ordens de luta". INVESTIGUE também e encontre o porquê.

LADO B

- 55.) Agora se você não está alerta incorrerá em ética pesada. Quando o HCO não está a par das suas funções e alerta, eles farão o produto do HCO: Ética".
- 56.) Porquê? É mais fácil TANGER essa FUNÇÃO.
- 57.) Muito mais fácil fazer um COMMEV ou ATINGIR alguém do que INVESTIGAR, ou FORMAR com fsdc, blocos, e exames de estudo.
- 58.) Logo você obtém o princípio do "MÍNIMO IRREDUTÍVEL". "Um posto tende a reduzir-se a APENAS OS SEUS PONTOS VISÍVEIS".
- 59.) O trabalho cairá para o seu mínimo irredutível, abaixo de que será visível. Logo você procura as OMISSÕES, além do MÍNIMO VISÍVEL.
- 60.) O HCO está sujeito a reduzir-se a apenas comm interna ou ética. Se chegasse a isso alguém o notaria.
- 61.) Logo, quando você tenta pôr as coisas a correr, todas as ANOMALIAS são visíveis.
- 62.) Por isso você realmente tem que saber o seu ofício. Porque o "visível" ainda lá está. Se não souber todas as acções preparatórias que entram num produto você será iludido. Parece "OK", mas não abra uma gaveta de arquivo ou de uma secretária. Ena pá!

- 63.) É uma tendência, provocada por falta de funções totais.
- (Nota: Também é a "tendência de Caso" básica de um Estático: CONTRAIR CRIANDO & NOT-ISANDO AQUILO QUE ELE CRIOU, E ASSIM PERDER KRC, FAZER CICLOS INCOMPLETOS DE ACÇÃO, ESCONDER E DEITAR FORA COISAS EM VEZ DE AS LIBERTAR & AS-ISAR).
- 64.) As pessoas não sabem o que é o trabalho, logo, só apanham o que é visível. Elas trazem o correio, mas não o anotam.
- 65.) É destas OMISSÕES que os desastres são feitos.
- 66.) As Concessões podem ganhar muito dinheiro, mas não muita viabilidade. (Elas não se mantêm por muito tempo).
- 67.) Para ser viável e dirigir uma Org, você tem que funcionar a alto (MUITO alto) volume e produto excelente.
- 68.) Se o seu produto é excelente e o volume é alto, você estará na abundância: dinheiro & propriedades, etc.
- 69.) Mas quando obtém alto volume, tem que também ter excelente organização.
- 70.) Logo nós entramos na sofisticação da organização para que EXPANDA.
- 71.) E, se seguir os princípios da organização, você expandirá linha acima com o faz a "Standard Oil Co". Parece um posto de gasolina.
- 72.) Se você não sabe os princípios, apenas não expandirá, e não chegará ao ponto de poder pagar o bastante ao seu pessoal.
- 73.) As nossas Orgs SÃO viáveis, porque nós não perdemos nenhuma, excepto as que nós próprios fechámos.
- 74.) Eu emiti a Série de Pessoal, a Série de PR, a Série de Org, a Série de Dados, tudo para ajudar no empurrão para a EXPANSÃO.
- 75.) Houve uma MELHORIA NA COMUNICAÇÃO da Tech de Org com elas.
- 76.) Os Organigramas são baseados em PRODUTOS, o Organigrama de 1966 é baseado em produtos, mas isso não foi declarado. Aprender a comunicar melhor esta coisa é frequentemente um avanço em si mesmo.
- 77.) Eu descobri que algumas pessoas não conseguiam a ideia do que era uma organização e quais os produtos (numa Sala das máquinas no Flag) e à medida que eu trabalhava nisso entrava em conflito com PENSAMENTO.
(Nota: Pilhas de Excal)
- 78.) Sugestões—ordens—comentários—política—tudo era o mesmo. A=A=A.

- 79.) Então eu pesquisei a LÓGICA, e surgiu o facto que o homem não tinha uma Tech para isso, só algumas fórmulas, mas qualquer delas poderia ser posta de parte usando dados sem valor, AHA! Então porquê estudar fórmulas quando se deveriam estudar DADOS e os seus desalinhos. Daí a SÉRIE DE DADOS.
- 80.) As Pessoas não podem PENSAR LOGICAMENTE. É o maior apuro das Orgs.
- 81.) Daí que FORMAÇÃO (HAT) & SÉRIE DE DADOS dão a resposta: FORMAR & AVALIAR.
- 82.) Logo é importante a forma como você COMUNICA os dados.
- 83.) Especialmente entre EXECS & PESSOAL.
- 84.) Ex: Deixar a Sonda ligada depois do tempo de sondagem ter acabado há muito. Havia ordem para a deixar ligada, mas o tempo a que se referia foi há muito.
- 85.) O HCO pode só estar disposto a FORMAR quando é ATINGIDO.
- 86.) Logo isso pode ser só uma quebra de comm.
- 87.) A perícia administrativa é um conhecimento de Organização para que se possa obter acção de GRUPO: fluxos, comm, diários de bordo, funções (hats), etc.
- 88.) Uma quebra na comm, especialmente entre dois terminais de grau igual, pode fazer uma Org parecer supressiva.
- 89.) Porque não há qualquer fluxo entre eles, o grupo de trabalho quebra. E não há superior capaz para manejar isso. Cada terminal pode parecer "certo" quando investigado. Trata-se de uma área INTERCEPTADA.
- 90.) A formação está completa? É real? A comm está interceptada?
- 91.) Você está a trabalhar de facto com uma entidade de comunicação, e isso é o que faz um GRUPO. Isso é uma organização.
- 92.) Se você não está a comunicar com ela, ou ela sai de comm, essa coisa não operará como GRUPO.
- 93.) Não é um factor de MORAL, é apenas um FACTOR de comm.
- 94.) Um grupo informado operará como grupo. Um grupo que tem linhas de comm operará como grupo. Logo o seu trabalho é fazer isso acontecer. O acordo entre postos é essencial. (ARC)
- 95.) Essa é a sua PERÍCIA administrativa.
- 96.) No mundo, como é que funciona? Não funciona, porquê? O dinheiro em inflação significa influência parcial da política, mas também que está A CUSTAR MAIS

PARA PRODUZIR, OU O VOLUME DE PRODUÇÃO ESTÁ A DIMINUIR.
Esta civilização não é viável.

- 97.) A produção está a ser feita ineficazmente, essa é a PRIMEIRA. Também está a ser politicamente interferida, e você pode encontrar outras coisas por análise.
- 98.) Basta comparar o que o seu Dólar compra hoje com digamos, há 10 anos, ou há 50 anos atrás. Vê?
- 99.) O mundo é levado às costas de alguns homens desesperados.
- 100.) E uma área mal administrada é levada às costas dos pobres executivos desesperados.
- 101.) Se realmente SABE DO SEU NEGÓCIO, você pode DEPURÁ-LO, pô-lo a FLUIR, pô-lo a EXPANDIR.
- 102.) Se REALMENTE SABE DO SEU NEGÓCIO você obterá quantidades fantásticas de cooperação do seu pessoal.
- 103.) Não tem nada a ver com "PERSONALIDADE". Tem a ver com "SABER COMO".
- 104.) O fulano que SABE é respeitado. O fulano que não SABE pode usar todo o PR do mundo que ainda perderá a cara.
- 105.) A CAPACIDADE DE ASSIMILAR informação é uma das apuradas perícias de um executivo.
- 106.) Agora o inimigo está quase pronto a deixar o fantasma; a imprensa, etc., estão a ficar desesperados ou a entrar na linha.
- 107.) Logo, é tempo para o GRANDE EMPURRÃO. Tempo de abrir as cabeças das organizações e seus executivos principais de maneira que possam pôr ali uma organização que realmente funcione. O momento do "Pontapé de Saída" é AGORA. Obrigado.

* * * FIM-FEBC-1 * * *

FEBC 2

"PR TORNA-SE UM ASSUNTO"

LADO A

- 1.) O que acontece muito é a linha de desenvolvimento exceder a linha escrita.
- 2.) Isso aconteceu aqui e eu decidi dar-lhe um breviário em um entre vários dos desenvolvimentos no campo da administração.
- 3.) A área da Administração é comparável com a AUDIÇÃO, NA 3ª DINÂMICA.
- 4.) E onde um auditor tem UM Pc, um administrador tem uma data deles.
- 5.) Um administrador audita nos procedimentos padrão e a uma taxa muito rápida.
- 6.) Se puder conceber a administração deste modo tendo um grande número de procedimentos, mas todos eles padrão, você pode obter um novo olhar.
- 7.) No campo de PR (Relações Públicas) por exemplo, os apuros são: ninguém usa PR PADRÃO!
- 8.) HÁ um manual sobre o assunto, mas não é aplicado porque a disciplina é pobre e porque o assunto não teve grande uso, (uma vez que faltavam alguns fundamentos), logo eis um campo com alguns procedimentos padrão, e nem sequer é feito como deve ser.
- 9.) Um dos apuros em que o mundo está neste preciso momento é que eles deitaram fora o livro de economia.
- 10.) Um par de húngaros têm andado durante a última década, ou algo assim, de país para país, sendo empregados pelos primeiros-ministros, dando-lhes dados económicos *esquilo*, e o país a falir. Um sistema e tanto.
- 11.) Não é chalaça. O seu último lugar de paragem foi Inglaterra. Antes disso, Lorde Keynes da Faculdade de Oxford e membro da "Sociedade Fabiana", pegou no manual Económico e escreveu-o de trás para a frente, ou de cabeça para baixo, atravessou-o com bombinhas de carnaval e o enterro de ratos mortos, e começou a ensiná-lo principalmente nos anos 30 aos professores de Harvard (uma Faculdade Americana em Boston), e daí a coisa seguiu para outras universidades dos EUA & do mundo. Uma aproximação ao assunto torre de marfim completamente inexperiente, cujo tema central é "CRIAR DESEJO"!

- 12.) Ele diz que se você criar "desejo", a economia resolve-se por si só, mas ele *esquila* na Lei da "oferta e procura".
- 13.) Ele esquece a inflação e a deflação, não confronta isso em absoluto, logo nós somos agora confrontados por uma escalada da inflação (mais "dinheiro" em circulação, mas desvalorizado, uma vez que a produção não aumentou ou caiu).
- 14.) Está prevista uma inflação do Dólar Americano nos anos 70 de cerca de 8% ao ano. Mas isso é para aplacar o público. É muito mais do que isso. Se alguém cuidar de olhar para o livro sobre o assunto, verá que vai numa curva ascendente (cada vez mais com o passar do tempo), que fica cada vez mais íngreme, e quando na vertical, acabou! Você enterra o dinheiro (pois não vale nada).
- 15.) Aconteceu recentemente a vários países, e eles comeram o pó e NÃO voltaram a ser o mesmo país daí em diante. Eles estavam em diferentes mãos.
- 16.) Logo, se a receita primária de um grupo é no E.U.A. e alguém está a mexer com o Dólar na base de um manual *esquilo*, eles têm que manejar ou sair do negócio.
- 17.) Recentemente, algumas pessoas acordaram para isto, e até foi escrito um livro que expôs isso mesmo, eu esbarrei nisto há alguns anos atrás e vi que ninguém sabia de onde vinha, e eu segui-lhe o rasto até um Supressivo (pessoa & grupo) que estava a tentar arruinar a economia mundial (para a poder controlar).
- 18.) Logo, o dinheiro valerá cada vez menos, e será tão estranho que pode até haver menos! (usando "cartões de crédito", papel ouro, crédito de computador, etc.)
- 19.) Por isso um movimento que se está a expandir exige certas coisas, e está a expandir para um mundo "louco", e ainda tem que existir dentro do contexto económico da sociedade.
- 20.) Por exemplo "SMERSH" (morte aos traidores) a antiga (World Fed. Mental Helth), a rede Nacional & Internacional de "Saúde Mental", está a passar um momento terrível. Nós decidimos cortar-lhes a receita e estamos a fazê-lo. Eles têm toda a apropriação governamental do que existe no campo da Saúde Mental. Dependem SÓ das baionetas do governo, e na medida que são apoiados só pelo governo, torna o movimento MUITO FRACO (e totalmente alter-determinado).
- 21.) A roda da política gira, as modas morrem, etc., mas realmente, ELES NÃO ESTÃO A ENTREGAR NADA (nenhum produto de valor.... excepto a morte).
- 22.) O seu produto é a MORTE. Qualquer pessoa pode produzir isso SEM ir para uma Universidade durante 12 anos.
- 23.) Eles também são mal organizados.
- 24.) Um grupo como nosso, ao entrar num mundo que não é muito ordenado, TEM SUCESSO NA MEDIDA EM QUE É:
(Organização) - EFICIENTE, Que tem,

- (Produção) - TECNOLOGIA FUNCIONAL, ÚTIL, e na medida em que
 (Segurança) - FICA ALERTA o (Estabelecimento)
 (Avaliação) - MANEJA AS SITUAÇÕES conforme elas surgem.
- 25.) Essas três condições são necessárias a um movimento para a frente e a uma EXPANSÃO.
- 26.) Logo foi o meu trabalho básico, aqui em 1970, apresentar bastante informação e tecnologia Administrativa para trazer a Administração até uma paridade com a Audição.
- 27.) Isso foi realizado em ambos os aspectos, teórico e prático.
- 28.) O FEBC & Material, que está a ser ensinado neste momento, conduzem às descobertas no campo da Administração.
- 29.) Você não está a lidar agora com as "ideias" de alguém sobre como as coisas devem ser, você está a lidar com as LEIS BÁSICAS NATURAIS.
- 30.) NÃO É porque eu tenho uma ideia que ARCB–ARCU–CDEI, E/S ARCB, etc. vão para F/N. Não é porque eu o DIGO que isto funciona, ou que é verdade, ou que a mente deve operar deste modo. Não é isso. É UMA DESCOBERTA BÁSICA. Incorpora muitas partes, mas estas coisas juntas entram em "voar um rud". Ora, há teoria a fundir-se com a aplicação prática que lhe é toda familiar.
- 31.) Ora isto pode ser abusado. Isto é para um Pc que tem uma PERTURBAÇÃO EMOCIONAL. Mas se um Pc tem um TA alto e você usa ARCB, é um abuso do utensílio. (Um TA alto é O/R).
- 32.) Logo, o auditor anda na luta, nada demais acontece, algumas vezes ele pode até baixar o TA se a ARCB fazia PARTE de um O/R, mas depois de algumas tentativas nisto o Pc terá o ARC Quebrado no assunto Quebras de ARC?
- 33.) Mas a Tech até pode manejar isso.
- 34.) O obnosis básico é que HÁ uma SITUAÇÃO. É esta a primeira coisa que a pessoa tem que poder reconhecer.
- 35.) Agora, para saber que HÁ uma situação a pessoa tem que ter familiaridade com uma CENA IDEAL e com a CENA EXISTENTE, e ver que a CENA EXISTENTE é diferente da CENA IDEAL para SABER que há uma SITUAÇÃO.
- 36.) Agora a SITUAÇÃO pode ser analisada pegando nos dados relacionados com a SITUAÇÃO e, estreitando isso, nós achamos o que CAUSOU A SITUAÇÃO, o que nós chamamos um "PORQUÊ".
- 37.) E, tendo achado esse porquê podemos REMEDIÁ-LO, e, o PC RECUPERA DA ARCB! – Oh, você pensava que eu estava a falar de administração.

- 38.) Ora se puser estas duas coisas num quadro de referência (EVALS & ARCBs) descobrirá que temos uma TECNOLOGIA ADMINISTRATIVA superior.
- 39.) Ainda está em fase de desenvolvimento, como todas as Tecnologias progressivas e dinâmicas. Elas não param de se desenvolver. Refinam-se continuamente. O QUE está a ser refinado é o PROGRESSO feito pela LEI BÁSICA, e não a MUDANÇA da LEI BÁSICA.
- 40.) Tendo isolado as LEIS BÁSICAS você obtém um REFINAMENTO CONTÍNUO.
- 41.) Não houve provavelmente uma descoberta BÁSICA no planeta nos últimos 25 anos. As pessoas pensam que fazem uma "descoberta básica" quando só fazem "desenvolvimentos" ou "refinamentos" A PARTIR DE um fundamento.
- 42.) No NOSSO campo, houve descobertas básicas.
- 43.) Houveram várias descobertas básicas na parte inicial do Século (Rádio, TV, Máquinas Voadoras), mas a última foi provavelmente como "Fazer cócegas no Rabo do Tigre": fazer Plutónio deixar de existir com rapidez (Cisão Atómica) e desidrogenar Hidrogénio com vasta violência (Fusão Atómica).
- 44.) Estas coisas eram mesmo conhecidas mais cedo, mas tornaram-se realidades práticas neste século. (O "automóvel mais rápido", "Estéreo", etc, são só refinamentos de descobertas básicas anteriores).
- 45.) Você pode esperar um Refinamento adicional das Descobertas Básicas que foram feitas em Cientologia nos últimos 25 anos.
- 46.) Estas "leis" (do FEBC) não são só do trabalho do último ano. Você encontrá-las-á ao longo das Políticas do OEC.
- 47.) Como estes fundamentos estão reunidos, você aproximar-se-á de algo que parece ser um PROCEDIMENTO STANDARD.
- 48.) Um PROCEDIMENTO STANDARD está sujeito a refinamento à medida que obtém mais FUNCIONALIDADE.
- 49.) No campo de PR, mal começámos a PADRONIZAÇÃO. Antes não era devidamente aplicado porque não sabiam para que servia, e não sabiam as suas LEIS BÁSICAS.
- 50.) O assunto "PR" começou na verdade em Roma com slogans políticos pintados no lado de fora do Coliseu. Muitos professores pensam que começou em 1911. Mas as BASES e seu PROPÓSITO foram descobertos AGORA mesmo.
- 51.) A "Tech" de PR escrita remonta a Roma como assunto para ajudar a eleger senadores.
- 52.) Foi "êxito e fracasso", atrapalhações obscuras, desde o início. Mas o que aconteceria se de repente isso tivesse um preciso exacto papel & aplicação?

- 53.) Eles têm alguma "Tech". Mas para quê? Eles não sabem. Deixaram a Psicologia esgueirar-se com cerca de 50% do assunto. Porquê?
- 54.) "RELAÇÕES PÚBLICAS SÃO PARA MANEJAR E CONTROLAR A EMOÇÃO HUMANA E REACÇÃO". É o seu propósito básico!
- 55.) Agora, nós temos um assunto! Mas antes, eles largam 50% dele para os Psicólogos que só o aplicaram aos RATOS!
- 56.) É UMA TECH DE TERCEIRA DINÂMICA. Os Psiques mudaram-no para outra dinâmica. (A 1ª e a 5ª).
- 57.) Agora, uma vez que tem o propósito, você pode achar as partes da Tech que tem que usar para fazer isto.
- 58.) Ex: - Você faz uma pesquisa.
-Analisa-a.
-Reúne um programa.
-Usa os seus média de comm.
(Boca a boca, jornais, revistas, altifalantes, TV)
-Fazendo isto, você altera Emoção Humana e Reacção (HE&R)
- 59.) "Os Jornais pensam que eles 'moldam a opinião pública'. Ha, ha. Não mudam nada". (Isto é o que o texto de PR diz...) (porque o assunto deles está a falhar).
- 60.) Vamos usar a Tech da "CIÊNCIA DA SOBREVIVÊNCIA" e ver como esta coisa REALMENTE funciona:
- FAÇA UMA PESQUISA
- PONHA O NÚMERO EXACTO DA ESCALA DE TOM em cada PERGUNTA & RESPOSTA.
- SOME os Tons e DIVIDA pelo # de PESSOAS INTERROGADAS. Você obtém a MÉDIA EXACTA do TOM da RESPOSTA.
- SUBA DE MEIO-TOM a um TOM para o CONTROLAR. (VELHA LEI EM SCN)
- A SUA CAMPANHA É então de ½ a 1 TOM acima do tom da RESPOSTA.
- 61.) Instantaneamente você tem uma CAMPANHA BEM SUCEDIDA que molda a "opinião Pública" & controla HE&R.
- 62.) Como é que se obtém as Perguntas? Muito simples: 3 Perguntas:
-UMA é o EQUIVALENTE de "SER".
-OUTRA é o EQUIVALENTE de "FAZER".
-A OUTRA é o EQUIVALENTE de "TER".
- 63.) Acima & abaixo você poderia ter um par de perguntas "NULAS". (Nome?, Profissão?, etc.).

- 64.) CODIFIQUE as PERGUNTAS de SER, FAZER, TER em termos de ARC para que “emoção humana e reacção” seja exigido e você obtém ENVOLVIMENTO.
- EX: “Você tem um trabalho?” (TER = não codificado)
 “Você gosta do trabalho que tem?” (TER = codificado)
- 65.) Deste modo você obtém um "VERDADEIRA" resposta HE&R. (Mesmo que ele MINTA você pode localizá-lo na escala de tom em 1.1, logo obterá a "verdadeira" resposta de HE&R).
- 66.) Ex: “Os automóveis existem?” (SER) codificado com "A" é: "você GOSTA de automóveis?”
- 67.) Ora porque é que estou a ensinar isto? Para conduzir a este simples ponto básico: "A BARREIRA PRIMÁRIA À PRODUÇÃO É EMOÇÃO HUMANA E REACÇÃO”.
- 68.) De repente nós vemos o VALOR de PR.
- 69.) AS LEIS BÁSICAS DE PR SÃO:
- I. A Barreira Primária à Produção é Emoção Humana e Reacção
 - II. Relações Públicas são a Tecnologia de Manejo e Controle de Emoção Humana e Reacção.
- 70.) Logo, você tem que descobrir: "Qual é a HE&R" para que obtenha uma codificação da pergunta. 3 perguntas: SER, FAZER, TER. Você tradu-las para Perguntas EMOCIONAIS juntando o triângulo ARC. Você obtém a HE&R na resposta a estas perguntas (no PÚBLICO CORRECTO), soma tudo, obtém o ponto da escala de tom, lança a campanha para ½ a 1 tom acima. Você tem resultados bem sucedidos e a PRODUÇÃO aumenta, e o GRUPO EXPANDE. ESTA É A TECH DE PR.
- 71.) Então, há um Assunto e uma Tech. Alguns dos mais ignorantes desta Tech são de facto as pessoas de PR que encontrei!
- 72.) Eles têm uma "Tradição Oral", passada boca a boca, negligenciando os seus próprios livros. Logo eles vão frequentemente à toa.
- 73.) Porque é que eles não usam a abordagem standard? Bem, o assunto não foi orientado. Eles não sabiam PARA que era. Logo até contratam Psicólogos!
- 74.) Até dizem que realmente não podem fazer nada sem uma "Ciência da Mente”. E NÓS temos isso!
- 75.) Eles nem sequer sabem a nossa FÓRMULA de COMM! E é vital à PRÁTICA de PR. (para PESQUISAS & fazer passar a mensagem, e duplicá-la na CAMPANHA).

- 76.) É "CAUSA-DISTÂNCIA-EFEITO". "Eles pensam que é "MEDIA": TV, Rádio, Jornais (estes são só VIAS e LINHAS DE COMM) e não a própria COMM).
- 77.) Por isso os livros deles OMITEM PASSOS que causam fracasso (se aplicada sem eles).
- 78.) A sequência real (como no #70) é uma exacta, precisa, série de passos. Mas não tinham a fórmula de comm, logo não sabiam exactamente o que fazer.
- 79.) Uma razão porque homens de PR falham é que propagam "alvoroço". (Porque não observam 1º para descobrir QUAL, ou SE há reacção pública. Ex: uma pessoa é morta numa fábrica. Os de PR fazem muito bla-bla, público que NUNCA SEQUER SE PREOCUPOU começa a pensar em "encobrimento", exige investigação, etc. Agora há clamor público, um REAL alvoroço!)
- 80.) 1º VOCÊ DEVE DESCOBRIR SE EXISTE UMA SITUAÇÃO.
- 81.) Os homens de PR podem tentar manejar uma situação que não EXISTE! E provocar uma situação que não EXISTIU!
- 82.) As firmas também podem falhar usando Firmas de PR externas uma depois da outra. Demasiados auditores!
- 83.) Uma vez que PR é a Tech de GRUPO de audição de HE&R, é audição. Logo não permite uma mudança frequente de auditores.
- 84.) Quase remete par o Código do auditor, vê? Logo é melhor ter uma unidade ou divisão interna de PR.
- 85.) (Ele dá exemplos de "ideias caras" sobre PR que não funcionam e as sondagens "dispendiosas" tipo "Gallup Poll" que também não funcionam, e vastos "projectos de pesquisa" de marketing que finalmente descobrem que, nas sondagens, as PESSOAS NÃO DIZEM A VERDADE!!)
- 86.) O "papão" numa Pesquisa é que as pessoas dizem o que pensam que alguém quer ouvir! (Um fenómeno de "Mente Social")
- 87.) Tudo vem de não saber para que é o assunto. Se soubessem que PR se trata de HE&R eles reparariam que tinham que descobrir a resposta EMOCIONAL.
- 88.) (Ele dá uma história de trabalho para a "Rogers Médio Oriente", uma Firma de Promoção Centenária que lhe exigiu que estudasse a forma como funcionam. Um homem da "Rogers Médio Oriente" entra numa cidade com perto de 100 ou 150 ou 200 anos e organiza uma Celebração: bilhetes, Rainha de beleza, Rodeio, dança, canto, drama histórico, etc., e a cidade faz isso pela sua lista. E ele reserva o Negócio de Recordações de "Chapéus & Chicotes" e vende a concessão e obtém um belo lucro. Uma Tech de promoção muito exacta. Ron fez-lhes o curso e eles pediram -lhe que assumisse o sector Sacramento, Calif, mas ele declinou e concordou em escrever só as brochura históricos para o Centenário da Calif. 1849-1949).

- 89.) Isso é Tech de PR aplicada à Promoção, como para um Congresso ou Evento. Então há também a Tech regular da "rotina diária" de PR.
- 90.) Você está em ambos os casos a tentar criar, gerar, manejar, e controlar Emoção Humana & Reacção.
- 91.) Quer dizer, é Zona & Área. (E também, se você tem que ter Psicólogos, também é a área deles).
- 92.) Também o "Pessoal de Guerra Psicológica" dos Organigramas do Exército deve "por o inimigo de joelhos" para não ter que usar todas as suas dispendiosas munições, (Os Generais não se preocupam com os soldados, mas as munições é que são caras!)
- 93.) De facto é simplesmente um trabalho em PR:
Inimigo? Trabalho de PR.
Amigo? Trabalho de PR.
São só diferentes PÚBLICOS.
- 94.) Os nossos inimigos em Cientologia estão todos localizados, nós sabemos tudo através deles. Então agora é só trabalho de PR.
- 95.) Você está a lidar principalmente num mundo onde a "GUERRA DAS MENTES DOS HOMENS" É FERROZ. (Ex: a Rússia está a combater numa guerra de mentes de homens, e a América, e cada companhia na América e o Serviço de Informação Britânico, estão todos a combater numa guerra para CAPTURAR AS MENTES DOS HOMENS).
- 96.) Para fazer isto, eles usam Tech de PR. Não queremos saber se isso é chamado PROPAGANDA. É igual.
- 97.) Ex: Ele dá um exemplo da revista Russa "Os Nossos Vizinhos Nórdicos", Dez. de 1970 #159, publicada em inglês no Canadá, que dá um contraponto de todas as coisas "más" dos E.U.A., dizendo que eles são "bons" na Rússia. E.U.A., Desemprego. RÚSSIA, pleno emprego. E.U.A., Drogas. RÚSSIA, Sem drogas. E.U.A., ruas Sujas. RÚSSIA, ruas Limpas.
Também dá um PR "Cultural" para Arte, Música, etc., Russas,
- 98.) Isto é um fantástico esforço da Propaganda Russa. Ela tem que ser bem organizada e ter linhas de comm rápidas para ser oportuna. Você pode imaginar malas diplomáticas atafalhadas com revistas & jornais dos EUA, tradutores, editores, um vasto pessoal para "fazer uma falsa cópia, enviá-la para o Canadá, publicá-la e distribuí-la". É como uma 3P entre Canadá e EUA.

LADO B

- 99.) Mais, Exs:

“Os Católicos Romanos estão a Virar à Esquerda?”

"O halterofilista russo foi banido, mas não a competição dos EUA com drogas, logo ele realmente ganhou".

- 100.) Eles usam a técnica de contraponto, um tanto desafiante e logo não suave, mas eficaz. Isto é Materialismo Dialéctico a funcionar, que é a TECH MENTAL deles. (TODAS AS IDEIAS VÊM DA COLISÃO DE DUAS FORÇAS, OU DUAS FORÇAS EM COLISÃO PRODUZEM UMA IDEIA).

Em vez de:

< DUAS IDEIAS (ou INTENÇÕES) em COLISÃO produzem uma CRISTA ou PROBLEMA ou IMPOSIÇÃO OU ESFORÇO. >

- 101.) (Por isso o Materialismo Dialéctico leva escala abaixo através de mais "soluções" forçadas, para MEST ou para a GUERRA)
- 102.) Nós dizemo-lo diferentemente: "QUANDO ELES IMPLANTAM THETANS usam um POSITIVO e um NEGATIVO". (por isso o Materialismo Dialéctico é outra forma de fazer key-in de IMPLANTES. Logo todas as "IDEIAS" deles vêm do BANCO). (R6, CC, OT II, COLTUS, MARKAB, etc.)
- 103.) Nós temos a raiz do Materialismo Dialéctico E a raiz da Propaganda (i.e. nós temos Tech mais básica do que eles).
- 104.) Você pode PENETRAR na Sociedade fazendo as pessoas a compreender e usar a Tech de PR Apropriada.
- 105.) Nós como CIENTOLOGISTAS fomos tratados durante muito tempo com uma CAMPANHA de CONTRA-PROPAGANDA, coisa como jamais se ouviu.
- 106.) Nós temos que passar para a frente. Nós não CONTROLAMOS a imprensa. O inimigo sim. Isto não é a "IMPrensa" a falar. São os que controlam a imprensa, ou que FAZEM A IMPrensa FALAR.
- 107.) Nós tivemos vitórias inumeráveis. Elas nunca são relatadas.
- 108.) Os inimigos NUNCA TÊM VITÓRIAS, eles só têm "ESPERANÇA".
Você já analisou os itens das notícias deles?

"Nova esperança para o doente mental".
"Esperança de cura do Cancro este século".
- 109.) Eu na verdade inspeccionei estes passarões pelo que eles consideravam "MÁS PRs", logo eu pude dar-lho a eles.
- 110.) Para eles, "Opinião Pública" é o que é escrito nos JORNAIS (que eles controlam) e o que o seu homem de PR diz (que eles também controlam)!
- 111.) Também é assim que políticos e Governos operam. Eles são particularmente susceptíveis a recortes de jornais!

- 112.) “INTELIGÊNCIA” (informação) OVERT são os dados que se podem encontrar em emissões públicas ou bibliotecas.
- 113.) Por exemplo, os Russos têm que ter uma rede de “inteligência” fantástica só para recolher todo o material para esta revista "Vizinhos Nórdicos".
- 114.) PR exige ORGANIZAÇÃO.
- Contudo muito poucos homens de PR são treinados em Organização. Só a falha de manter o "livro de recortes" pode causar um fracasso em PR.
- (PR também requer CONFRONTO e TRABALHO).
- 115.) PR é essencialmente um assunto ADMINISTRATIVO.
- 116.) Por isso é que soubemos que o nosso inimigo estava bem organizado, o timing, a cobertura da difusão, etc.
- 117.) E apenas sabendo as exigências organizacionais deles, quase posso dizer onde é, quanto pessoal, que linhas de comm, etc., e eles FEDEM, realmente não BEM organizados.
- 118.) O seu “aparente” poder foi porque:
- Eles não eram suspeitos.
Eles estavam escondidos.
Eles controlavam os média.
Logo nós não podíamos responder.
Mas eles podiam dizer tudo.
- 119.) Como é que nós podemos inverter tudo isso? Bem, porque PR realmente entra por si próprio no campo da PRODUÇÃO. Porque, a BARREIRA PRIMÁRIA à PRODUÇÃO é, EMOÇÃO HUMANA & REACÇÃO.
- 120.) À medida que avança, você encontrar-se-á quase constante e continuamente em colisão com HE&R.
- 121.) Se pensa que "PR" é ser um bom tipo ou "falar lindamente" você pode também esquecer. Isso não é PR.
- 122.) ARC é só uma pequena parte de PR. PR é uma actividade tecnológica.
- 123.) Dos Fundamentos que eu dei no Assunto, (#69), Âmbito & Aplicação, você pode agora desenvolver aplicações técnicas e ficar em Controle sobre HE&R.
- 124.) Nós ESTAMOS no campo de HE&R, logo entraremos em colisão com PR, logo o melhor é sabermos manejar isso (não só na 1D, como na audição, mas também na audição de 3D dos públicos).

- 125.) Logo, um Oficial de Produção a funcionar em volume teria que ser apoiado por um braço de PR. Se não, ele pode embater numa real paragem à produção. (Abaixo desse nível de volume total, o Oficial de Produção teria também que assegurar a função de PR, logo melhor será ele saber do que se trata).
- 126.) Você (Como EXEC. de ORG ou de PRODUÇÃO) tem que saber (sobre PR):
- QUE TAL ASSUNTO EXISTE.
 - QUE TEM UMA TECNOLOGIA.
 - QUE TEM UM USO BÁSICO E PRIMÁRIO COMO SUPLEMENTO DE PRODUÇÃO.
 -
- 127.) Você sabe então que qualquer paragem na produção em que esbarre conterà uma barreira de HE&R e que há uma TECH para manejar isso.
- 128.) Nós temos todo um MUNDO para manejar. Ele prosseguirá, e lá fora à frente de onde nós estamos haverá um posto avançado de PR, com acção de PR em marcha, à frente de onde nós estamos a trabalhar.
- 129.) O inimigo cometeu o erro continuo de "o atingir muito duramente" (com PR Negra, etc.) de maneira que houvesse um reviravolta pública e então uma mudança da "imprensa" em atitude, por isso agora a gente sente que nós temos que estar a fazer alguma coisa boa ou não obteríamos toda a cobertura da imprensa insana. (Eles também estão a ter muitos exemplos da imprensa a "mentir" e os crimes & delitos dos "grandes nomes" & "autoridades"). Logo o inimigo tornou o nosso nome conhecido, e o facto que nós estamos "contra" governos (não realmente, mas segundo a "imprensa") faz as pessoas sentir que nós devemos ser OK, porque (segundo pesquisa) a maior parte das pessoas ELAS PRÓPRIAS estão contra os governos! (impostos, controle a mais, muita papelada, Dev-T).
- 130.) A FÓRMULA DA REVOLUÇÃO É COMO SEGUE: A pessoa que é contra ou antagónica ao governo reúne toda a gente que se opõe. Eles não perguntam a QUEM se estão a unir. Só sabem que querem deitar abaixo, mudar ou alterar um governo. A quem quer que ataque o governo então... eles aderem!
- 131.) Assim é que são feitas Revoluções, e a razão porque os que aderem são traídos com frequência. Porque eles nunca fazem a pergunta: "A quem estou a aderir?"
- 132.) O Ministro Crossman do "Novo Estadista" do REINO UNIDO, é um maluco que pensa que somos "revolucionários". Nem sequer é verdade. Mas quem se juntar a nós à procura de uma revolução crua, vermelha, é capaz de se desiludir.
- 133.) Nós TEMOS uma situação de PR. Logo você deve saber que temos uma Tech e uma forma de proceder. Caso contrário as esperanças de expansão podem ser reduzidas.
- 134.) HÁ um método de estender a sua operação a, governo, pessoas e campo inimigo.

- 135.) Sai assim a abordagem TOLA de apenas "tentar ser bom" e “eles finalmente reconhecerão o seu valor”. ISTO NÃO FUNCIONA EM ABSOLUTO. NÃO TEM VALOR.
- 136.) No campo de PR, um das definições que eles dão no manual é: "bons Trabalhos bem Publicitados”. É “suposto” ser a definição perfeita de PR. ELA NÃO PODERIA ESTAR MAIS LONGE DA VERDADE.
- 137.) A definição REAL é:
CAUSA EFECTIVA, BEM DEMONSTRADA.
- 138.) Então você pode fazer avançar o progresso no ambiente em que se encontra. Todos os " bons trabalhos" do mundo não farão aquele avanço, mas CAUSA EFECTIVA, BEM DEMONSTRADA fá-lo-á, e provocará EXPANSÃO.
- 139.) A única forma de uma organização sobreviver é EXPANDIR. Uma organização que CONTRAI, morre. (Nota: é o mesmo para um Thetan).
- 140.) Acontece que é a maneira como o Universo é construído. Não é porque "eu o digo”. É porque É VERDADE.
- 141.) Logo, você tem que ter atenção aos seus factores de PR à medida que se move. Não os negligencie.
- 142.) Nós temos muito mais Tech de Admin com que combater.
- 143.) Logo, quando você vê um novo correio a sair com muitos custos e descobre que não foi inspeccionado ou baseado em algo relacionado com o Público para o qual foi destinado, repare que desperdiçou dinheiro e poderia da mesma maneira lançá-lo na sanita. (SemTech de PR!)
- 144.) Repare que produtos técnicos de PR constituem um dos mais extensos itens no orçamento de um Administrador.
- 145.) É grande! E quando é mau ou abandonado, você falha.
- 146.) Logo, eu estou a fazer PR do assunto ou PR para si, a dizer-lhe que há uma descoberta no campo, que tem uma Tech, que é vital e que você colidirá linha acima com uma situação que não pode manejar sem Tech de PR, e mesmo assim será duro de manejar.
- 147.) Logo quando tudo lhe parecer horrendo e não puder obter o seu produto, e não puder comunicar o que pretende, e não organizar DAQUELA maneira... então você tem um utensílio: PR!!!
- 148.) E esse utensílio tem a sua própria TECNOLOGIA, nós abrimos uma brecha neste assunto, e eu tenho respeito pelas pessoas que no campo anotaram pedaços de Tech para usarem, todos aplicáveis, desde que se saiba para que serve o assunto.

- 149.) E você sabe para que serve, e os homens de PR não...
- 150.) É para o MANEJO e CONTROLE de EMOÇÃO HUMANA & REACÇÃO, que é a maior barreira à PRODUÇÃO.

* * * FIM FEBC -2 * * *

Notas adicionais sobre a Revolução por LRH em 1978-79:

como rememorado por WBR (Referência: #130 & #131)

- 1.) A Tech de manejo de uma Revolução é baseada na Tech de PR.
- 2.) Os revolucionários "aparentes" são sempre traídos depois da revolta e de outro grupo tomar conta. Isto vem da pesquisa histórica. (Francesa, Russa, Americana)
- 3.) O "3º Grupo" infiltrou o grupo revoltoso antes da revolta, mas os líderes ficam longe da vista.
- 4.) Os "agitadores" ou agentes infiltrados do 3º Grupo propõem sempre as ações violentas e de Entheta e combinam estas com as metas de Theta do "grupo revoltoso".
- 5.) Logo, em qualquer revolução ou "greve" (uma pequena revolta contra a administração ou governo) há exigência própria de Theta e Entheta (impossível). As exigências de Theta dirigem-se à vasta maioria.
- 6.) A maneira de manejar é:
 - A. Descobrir (através dos seus PRÓPRIOS infiltrados) o que são todas as exigências e quem são os líderes. Faça-o depressa.
 - B. Analisar os dados, separá-los entre as exigências de Theta e Entheta e descobrir QUEM propôs cada uma.
 - C. Os que propuseram as exigências de Entheta são os infiltradores do 3º Grupo.
 - D. Convocar uma "conciliação" ou "determinação de queixas" convidando todo o grupo revoltoso e os seus líderes Theta.
 - E. Isolar ou prender, ou de qualquer forma tornar impotentes e sob controle, os infiltradores Entheta pondo, por exemplo, os seus próprios infiltradores à volta deles para os apurar ou pedir só aos líderes Theta da revolta para falarem.
 - Se presos, fazê-lo em coordenação com o tempo de reunião através de um acidente fingido com o carro deles, etc. Descobrir para quem eles trabalham, etc.
 - Na interrogação usar o E-metro, etc.
 - F. Na reunião, o seu homem segura a Cadeira, ele faz as exigências, lista-as, numa quadro negro, e um secretário escreve-as.
 - G. Então o Presidente indica só as exigências Theta (se algumas Entheta entrarem na lista) e diz aos revolucionários pasmados que podem ter TUDO, em troca de MAIS PRODUÇÃO.
Menos Horas? Sim, se forem feitos mais produtos.
Mais salário? Sim, se forem feitos mais produtos.

Novo Governo? Sim, se forem feitos mais produtos & serviços.

- H. Então designar os revolucionários Theta como Conselho para garantir que as exigências são feitas em ligação com a administração e assegurar mais produção. Um acordo documentado é assinado aí mesmo.

Quando os seus investigadores determinaram para QUEM os infiltradores trabalhavam, eles (SPs) são presos ou declarados SPs. (Ninguém os conhece de qualquer maneira).

- J. Assim todos ganham e o SP é descoberto e manejado via os seus PTSes.

- K. Fim do Jogo. Siga os novos acordos contanto que a produção seja aumentada. Se baixar, analise, avalie e maneje segundo a Tech da Série de Dados & Administração e política de PR & Tech.

(Memória das notas de um Projecto Piloto de LRH sobre "Revoluções, Manejo de"—1978, 79—WBR).

- 1º Grupo = O grupo revoltado contra...
- 2º Grupo = Os verdadeiros revolucionários.
- 3º Grupo = Os infiltrados + SPs

FITA DE LRH
7101C18SO
18 JAN 71
FEBC-3

FEBC 3
=====

"O PRODUTO -

SISTEMA OFICIAL de ORG"

- Parte I—

LADO A

- 1.) Este é o Produto... o Sistema Oficial de Org. Não tive tempo de escrever todo o material desenvolvido neste campo particular.
- 2.) São os fundamentos. Eles não mudarão. Mas material & área desenvolver-se-ão.
- 3.) Um grupo pequeno, bem organizado, tem boa tecnologia e boa recolha de dados e serviços desse tipo, e aplica o que sabe. Não só pode SOBREVIVER, mas fazer CONSIDERÁVEL PROGRESSO.
- 4.) Nós temos tecnologia que pode tornar o São mais SÃO e o Louco SÃO, e tão forte que corta caminho através dos normais mecanismos protectores da mente.
- 5.) O uso do material por quem quer que seja que não um grupo bem organizado, bem disciplinado, seria bem fatal, bastante letal.
- 6.) Nós estamos agora na posição de sermos incapazes de exportar isto, porque as Orgs e áreas para as quais nós o exportaríamos estão insuficientemente organizadas para o poder manejar e controlar.
- 7.) A nossa Tech organizacional sofreu principalmente de não ser CONHECIDA.
- 8.) A nossa IGNORÂNCIA da Tech é que é o nosso maior "papão" (problema, preocupação).
- 9.) Para manejar isto juntámos o material (que já sabíamos) com que dar um curso, logo podemos lá pôr supervisores que possam formar & treinar pessoal.
- 10.) É a Tech de treino para podermos fazer melhores auditores que possam obter resultados.

- 11.) Então podemos pôr um "Dptº de Casos Especiais" na Div. 4 para os manejar.
- 12.) "Não importa quantos departamentos você tem numa Div. 4". (Uma Divisão de Tech, ou Produção).
- 13.) Os auditores formar-se-ão até classe 10 e estarão no "Dptº de Casos Especiais". Eles podem "rachar" QUALQUER CASO que surja.
- 14.) Nós temos a Tech para "rachar" qualquer caso que se sente para ser auditado, ou que possa ficar sentado o bastante para pegar nas latas, ou até-las aos pés.
(Nota: Nós agora (1987) temos a Tech para rachar qualquer caso não importa onde ou quando ou em que condição ele está, quer queira ser auditado ou não).
- 15.) Temos alguma Tech que alguns de vocês já experimentaram, que vem dos Graus de OT e que respode à pergunta: "Porque é que um OT se restringe, e deixa de se comportar como um OT?"
- 16.) Esta funciona melhor no topo da ponte, mas também funciona a níveis inferiores. (XDN & L's)
- 17.) Duvido que você tenha tido o questionável prazer de ser INSANO, não sendo provável poder apreciar o tremendo ressurgimento de um caso quando fica SÃO.
- 18.) Provavelmente somos O ÚNICO GRUPO DO UNIVERSO, conhecendo como eu a banda detrás, QUE PODE FAZER ISTO. (TORNAR AS PESSOAS SÃS).
- 19.) Isso numa base individual é claro, assim, agora você tem uma Tech que:
FAZ O DOENTE => BOM.
FAZ O LOUCO => SÃO.
FAZ UM SER DE UMA VIDA => IMORTAL.
- 20.) Fora isto a tecnologia não tem muitas metas. (piada & Riso).
- 21.) Agora, o que é que você faz com esta Tech? É claro, poderia partir e esquecê-la, e isso seria quase o maior overt que algém já fez: O overt de OMISSÃO.
- 22.) Acontece que nós nos encontramos num planeta com uma reputação bastante insípida, e entre os planetas será visto como um tipo de "Alcatraz" (uma prisão de alta segurança numa ilha chamada "Alcatraz" na Baía de São Francisco).
- 23.) Ele era um LUGAR de DESPEJO. Logo há aqui uma tremenda necessidade de tamanha tecnologia, mas está a atingir os dentes do planeta que não é inteiramente são.
- 24.) Eu estimaria que 10-20% da população móvel da Terra em geral é louca varrida.

- 25.) Os outros 80-90% estão bastante sãos, mas são tão arrasados pelos loucos que a sociedade passa um mau bocado para sair da rampa de lançamento. Logo você obtém um ciclo: bum CULTURAL - Decadência, que se tem mantido durante muitos milhares de anos. (Montanha-russa = PTS).
- 26.) Isto continuará em marcha, entretanto estes loucos entram para posições de poder (como os últimos imperadores romanos) e a coisa desfaz-se em fumo.
- 27.) A cultura romana foi então suplantada por uma cultura religiosa.
- 28.) Logo nós temos um "Bum-Depressão" em termos culturais.
- 29.) Neste tempo e lugar particulares, por causa de muitos factores combinados, nós temos uma oportunidade para dar um empurrão muito definido, o que é ótimo neste momento.
- 30.) Nós estamos num período de paz relativa, e a cultura ESTÁ em queda, e isso é um pouco "toca & fuge" (difícil, enganador), porque estes fulanos (SPs) continuam a brincar com o botão de guerra-paz (cenários). "Devemos ter uma guerra?" Ou devemos ter paz?". Então é enganador porque uma guerra destruiria quaisquer linhas culturais e de comunicação humanas em que qualquer coisa pudesse viajar.
- 31.) Por isso nós realmente não temos o tempo todo. Logo não nos podemos sentar e não fazer nada.
- 32.) Além disso, a maior resistência a ser curado é de um insano porque ele "sabe" que todos eles estão aí para o "apanhar". Por isso o planeta também oferecerá resistência (uma vez que está a ser controlado por insanos).
- 33.) Eles também "sabem" que não existe "ajuda" e isso É o que os enlouquece.
- 34.) Um certo número destes insanos em posições altas no planeta provoca as condições conhecidas como "guerra".
- 35.) Recentemente localizámos como tal pessoa se move dos estratos mais baixos para aos estratos superiores de uma sociedade, ou em política, ou numa Org.
- 36.) Uma pessoa não pode segurar um posto inferior, logo ela discute e invalida e, finalmente, entra numa área da Org onde não há muito pessoal, logo obtém o estatuto de "encarregado". Ele "parece" então activo, verbalmente ou em chits ou despachos de má-língua, é por isso notado e sobe ao departamento de chefia por acidente. Então chega-se para cima. Ele não tem a motivação de "ajudar outros", apenas tem a motivação de "se proteger". Assim, quanto mais alto ele chega mais ele tenta a 3P e dispara à sua volta de forma a continuar a subir. Quanto mais alto sobe na pirâmide do Organigrama tanto mais ele pensa que será protegido, e isso faz parte da sua insanidade!
- 37.) Quando REALMENTE chega ao topo, você gasta 90% do tempo a disparar balas!

- 38.) Assim, há um sistema pelo qual uma pessoa que não pode assegurar nenhum posto acaba num posto muito alto.
- 39.) A maior parte destes fulanos do governo nunca estudaram isto, nem sequer sabem que há uma tecnologia de governo. Se lho mencionasse eles não saberiam do que você está a falar.
- 40.) A resposta para tudo isso é ficar tão eficaz quanto possível. Muito!
- 41.) E tem Tech administrativa tão aguçada como dentes de armadilhas de ursos.
- 42.) E o que faz com sua própria tecnologia deve ser de facto MUITO eficaz.
- 43.) E você deve poder apanhar & usar dados disponíveis e controlar a emoção humana na sua vizinhança.
- 44.) Logo, se for tremendamente bem organizado, você não só pode sobreviver, mas EXPANDIR, mas o que tem que SABER para fazer isto, e do que a TECH tem que consistir e a mestria com que tem que SABER a TECH, DETERMINA EXACTAMENTE A QUANTIDADE DE EXPANSÃO que VAI OBTER.
- 45.) Dada a TECH, só não tendo conhecimento total dela, ou perícia com ela, faria uma pessoa falhar.
- 46.) Você pode ter pessoal não formado, e não importa quão inteligente você for, eles podem conseguir fazê-lo falhar.
- 47.) Realmente não sabem que há ali qualquer coisa. (Logo não tem importância para eles, logo não mantêm as linhas da Org, funções e terminais no lugar).
- 48.) Por isso não basta que você (o Exec) o saiba. Também tem que o retransmitir, treinar, formar pessoas nisso e manejá-lo.
- 49.) Um conhecimento particular E extenso é exigido de qualquer pessoa que regula um grupo.
- 50.) MSH, calcula 360 horas de estudo para fazer um Director Exec. perito (estudo da política relativo a todas as Divisões).
E: 120 hrs—Sec. Exec (mais de 3 divs)
40 hrs—Sec. de Div. (1 Div).
13,5 hrs—Chefe de Dept. (1/3 Div).
3 hrs— Chefe de Secção (1/5 dept)
- 51.) Com 2½h/dia de estudo levaria:
Sec Exec—48 dias
Sec Div.—16 dias
Chefe de Dept—6 dias
Chefe de Secção—2 dias

- 52.) Também VOCÊ como Exec tem que ser determinado quanto ao pessoal ser treinado, ter um programa de referência e um sistema pelo qual seja formado nas funções & serviços dos seus postos.
- 53.) Suponha você que fez isto e tudo corria bem e o pessoal ESTAVA a ser formado. Bem, temo que AINDA não teria nada, porquê? Porque o outro lado da moeda é PRODUÇÃO.
- 54.) Todas as acções acima são para obter PRODUÇÃO. É só disso que se trata.
- 55.) Logo, a 2ª face desta moeda, PRODUÇÃO, apoiada pela 1ª face da moeda, ORGANIZAÇÃO, dá-nos a MOEDA. (PERMUTA)
- 56.) Por isso nós temos o Oficial de Produto, Sistema Oficial de Org.
- 57.) Oficial de produto, Sistema Oficial ORGANIZADOR é o que eu lhe chamo.
- 58.) É o OFICIAL de PRODUTO, e não o oficial de produção.
E o OFICIAL ORGANIZADOR, e não o oficial de organização.
- 59.) Não se engane pela propaganda comunista de como os "Chefes" do Ocidente fazem suar cada gota de sangue do "pobre trabalhador" para obter "produção". O problema principal deles na Rússia é como tirar MAIS PRODUÇÃO dos SEUS pobres trabalhadores!
- 60.) A sociedade CAPITALISTA diviniza o EMPRESTADOR de DINHEIRO ou o "POSSUIDOR" do DINHEIRO e tende a degradar o PRODUTOR.
- 61.) O "gerente de fábrica" nos E.U.A. tem um HOMEM de PRODUÇÃO, mas ele está cerca de 18 escalões abaixo no Organigrama. A sociedade entrou nisto por a herança do jogo do dinheiro ter passado a nenhum produto.
- 62.) A Psiquiatria não tem nenhum produto em absoluto. Nem a Psicologia. Eles não têm NENHUMA orientação de produção, só de ESTATUTO.
- 63.) Também em Espanha, os oficiais só têm ESTATUTO e não fazem nada. Um Engenheiro espanhol obtém um Diploma, tem "Estatuto", e nunca mais tem que TRABALHAR.
- 64.) Eis um assunto com muitas ramificações. Tudo isto é adicional às POLÍTICAS das "SÉRIES de ORG".
- 65.) Você encontrar-se-á perante a resistência à ideia de produção porque foi sujeito a muita "propaganda negra" e lhe foi dada uma orientação de "baixo-estatuto".
- 66.) A resistência virá desses que "esperam" poder "ter sem fazer", ou que são preguiçosos e não podem mesmo trabalhar.

67.) Há factores de reacção humana conectados com o assunto da PRODUÇÃO. Isso pode paralisar uma nação com greves, greves selvagens, lentidão, exigência de mais permuta por menos trabalho, etc.

68.) Um das coisas que se encontra é: você está a falar de PRODUÇÃO. Ele está a falar de SALÁRIO ou RETORNO da PRODUÇÃO. Estes dois assuntos não necessariamente têm algo a ver entre si.

(Nota: há outro assunto para os produtos serem "trocados" o qual é chamado MARKETING).

Logo, produção & salários não são op-terms (opostos)".

69.) Que assunto é este que não tem nada que ver com salários, contratos da companhia, etc.?

Segurem as cabeças, porque isto vai estoirá-las.

"A PRODUÇÃO É A BASE DA MORAL"

70.) Na ausência de produção, você terá um problema em MORAL.

71.) A cura para a MORAL é a PRODUÇÃO.

72.) "Casos e Moral do Pessoal", o programa para pôr todo o pessoal F/N VGIs, é muito verdade. Maneja o problema da MORAL na 1ª DINÂMICA. Mas a 3ª dinâmica pode ser atolada numa confusão.

73.) Logo eles podem mesmo chegar a um estado de moral naquela parte da 1ª dinâmica que é o CASO deles, mas ainda sem moral na 3ª dinâmica.

74.) No Ciclo de Administração, está a funcionar através da 1ª barreira à Produção, que é o CASO da pessoa. Como Oficial de Org você faz isto.

75.) Ex: Um auditor obtém um ganho num caso, a moral dele é boa. Nenhum-ganho, a moral dele é má. Então, porquê isto?

76.) "A PRODUÇÃO É A EVIDÊNCIA DA DEMONSTRAÇÃO DE COMPETÊNCIA".

77.) Ele realizou alguma coisa! Logo, como é que você obtém ganho de caso depois de ter obtido todo esse ganho de caso possível?

Isto sobe a "SEM MAIS CASO" e então é COMPETÊNCIA a partir de daí.

(Nota: Referir às notas de OT 17-33, manejo de U 2 e CURSO DE MESTRE DE JOGOS, OT 34-40)

78.) "COMPETÊNCIA DÁ GANHO DE CASO".

Uma pessoa que dá uma demonstração especialista de algum desporto ou arte tem boa moral porque está a dar a evidência da demonstração de competência.

- 79.) A PRODUÇÃO é uma exibição de, ou exercício de COMPETÊNCIA.
- 80.) "JOGAR" PODE ficar muito enfadonho, porque não tem nenhum ciclo que prove a competência, a menos que muito bem organizado dentro do jogo.
- 81.) Ex: Um grupo de actores que treinam durante meses com instrutores rezingões invalidativos. Finalmente eles ficam imperturbáveis à "provocação" e podem representar bem e demonstrar a sua competência, sabendo a fundo que o podem fazer. A sua moral veio por aí acima. Logo, não foi o factor "simpatia" nem "PR" para com eles que expôs a MORAL (porque não existiu NADA disso). Só a "demonstração de competência" ou a PRODUÇÃO a elevaram.
- 82.) Lembre-se, "Real PR" não é "simpatia". Para tirar as pessoas de apatia a campanha de PR seria: "MEDO"!

LADO B

- 83.) Talvez você tenha visto os meus mensageiros a correr de um lado para outro. Eles têm um conceito de competência bem elevado, acumulam dados, fazem perguntas, impõem ordens, retransmitem de volta, etc., para que eu possa ver se uma situação existe ou não e, ou manejá-la ou largá-la. Ou então uso-os para recolher dados para planos futuros.
- 84.) Você vê, a Função de C/O ou ED é basicamente PLANEAR & COORDENAR.
- 85.) PLANEAR pertence à Função do Director Executivo.
- 86.) A COORDENAÇÃO só pode ser feita a partir daquele nível.
- 87.) Os meus mensageiros exibem um alto nível de Competência. Alguns não o conseguem contudo, logo nós os apanharemos mais tarde. A sua competência é a base da sua moral, que é habitualmente alta. Um até foi recentemente numa missão para uma Org.
- 88.) De facto a COMPETÊNCIA começa ao mesmo tempo do GANHO DE CASO. (ASSIM que o ganho de caso acontece, a competência surge. Ou assim que o "caso" desaparece, a competência surge).
- 89.) Por isso, A DEMONSTRAÇÃO DE COMPETÊNCIA É O FACTOR BÁSICO DA MORAL.
- 90.) E A PRODUÇÃO É A EVIDÊNCIA DA COMPETÊNCIA.
- 91.) Logo, EM PRODUÇÃO, A PESSOA OBTÉM UMA EXIBIÇÃO DE COMPETÊNCIA E A SUA EVIDÊNCIA.
- 92.) Se você quer uma actividade de alto-moral, consiga que eles produzam.

Se você quer uma actividade de baixa-moral, consiga que eles esqueçam isso.

- 93.) "Seja simpático", diga-lhes: "vocês não têm que trabalhar" e veja-os a estilhaçar.
- 94.) Eu estou a dizer-lhe isto porque acontece ser A VERDADE.
- 95.) De facto um fulano pode correr, correr, correr, e até bater num fracasso não sentirá cansaço. Mas quando o faz, ele quererá a demissão, descanso, etc.
- 96.) Nota: (Fadiga = Propósito Fracassado. Veja também o FUNDAMENTO disto na Teoria de OT 13).
- 97.) Porque as pessoas usam corpos, é só na medida em que precisam do depósito cheio, baterias carregadas. Oh! são corpos de carne. Bem, então, comer e dormir.
- 98.) Um período contínuo de produção deveria ajustar-se ao facto de que você está a correr um corpo tipo intermitente. É Liga & Desliga.
- 99.) E isso vem basicamente de que você tem um planeta tipo Sol único. Está talhado para ciclos dia-noite.
- 100.) Em tempos, ninguém queria andar muito na escuridão, logo eles começaram a dormir, e assim por diante.
- 101.) Algumas pessoas estoiram isto para fora do caso delas e saem todas de fase. Começam a trabalhar toda a noite e a dormir de dia.
- 102.) A propósito, eu tenho uma cura perfeita para a insónia. Arranjar um livro de contos de fadas e lê-lo. Você adormece logo.
- Ser posto a dormir com as mesmas histórias vidas a fio restimula! (riso)
- 103.) Um corpo é intermitente, logo, você permite isso, mas não interrompa o ciclo a MEIO ou você está feito. A moral baixa. Assim faça os intervalos só no termo de um ciclo de acção.
- 104.) A "CONCLUSÃO DE UM CICLO DE ACÇÃO" é o outro FACTOR PRINCIPAL EM PRODUÇÃO.
(Nota: veja notas dos Níveis de OT sobre um CASO só de ciclos de acção INCOMPLETOS na banda, um fracasso em libertar os seres ou as-isar criações).
- 105.) Logo, uma vez o ciclo de acção do GRUPO concluído, ou 2 ou 3 ciclos de acção, é tempo de um intervalo de 24 horas ou algo assim. (Ou numa situação de alerta contínua use o sistema de vigia Porto-Estibordo, ou 3 vigias, ao navegar).
- 106.) Esta tripulação de produção... você nunca viu produção como o Sistema de Prod-Org. É fantástico.
- 107.) Só funciona com acção de GRUPO. Acelerará até próximo da carga máxima, especialmente para um oficial de produto, Mas a moral acompanha isso.

- 108.) Você nunca verá tanto movimento, tão alta moral e velocidade, se você correr bem o sistema.
- 109.) A única diferença entre uma organização de alta-velocidade e uma organização de baixa-velocidade é que a de alta velocidade está a PRODUZIR e a de baixa-velocidade NÃO.
- 110.) Quando contrata 100 pessoas, provavelmente obterá 15 ou 20 Supressivos. Mas isto não faz diferença se a Org produzir bem. (Os SPs só podem ganhar influência parando coisas, logo, se continuar com rapidez, eles saltarão fora).
- 111.) Existe MÚSICA para as palavras. Você precisa de EXPERIÊNCIA para realmente obter isso. Parte do seu curso será uma prática de obter um produto com um Oficial de Org ou com um Oficial de Produto.
- 112.) Ex: a GM Corp. "diz" que eles têm um oficial de produto, mas ele nunca dá créditos aos fulanos da linha de montagem pelos seus produtos. (Sub-produtos) Logo a moral deles irá para inferno.
- 113.) Por isso é necessário DAR ÀS PESSOAS CRÉDITOS PELO SEU PRODUTO, ou pela sua parte do produto. (Por isso estatísticas & bônus, recompensas & penalidades entram nisso).
- 114.) Nós temos então que redefinir um produto como um *ciclo completo de acção* que pode então ser representado como tendo sido feito.
- 115.) Se você não sabe o seu OEC e onde tudo fica no Organigrama, e o que é que cada pessoa deve fazer, então nunca vingará como Oficial de Org. E se nunca vingar como Oficial de Org, nunca você vingará como Oficial de Produto.
- 116.) Um Oficial de Produto por definição, é primeiro um bom Oficial de Org.
- 117.) Um Bom Oficial de Produto tem que:
1. QUERER O PRODUTO.
 2. RECONHECER O PRODUTO
 3. OBTER O PRODUTO.
- Talvez reconhecer deva ser o 1º.
- 118.) Logo, é:
1. Reconhecer o Produto.
 2. Querer o Produto.
 3. Obter o Produto.
- (Nada acontecerá se 1 & 2 não forem feitos).

- 119.) Temos que reconhecer de quem é o produto e a que se aplica. (Ex: um operador de telex pode dizer que o produto dele é: "linhas de comm à volta do mundo", mas isso é muito vago e foi produzido pela companhia de telefones e telégrafo, e NÃO por ele. Ele é mais em "enviar & receber telexes rápida e fielmente").
- 120.) Mas ele deveria fazer parte de um GRUPO e de um GRUPO INSTRUÍDO para que não fique "só" com o seu produto, logo é melhor "rápida e fielmente" enviar & receber telexes que ajudam a manter a Org em comm e a expandir".
- 121.) Manter o GRUPO instruído é muito importante. Logo ele teria que ter uma Função de Org, Função de Div., Função de Secção, Função de Posto, e um propósito para o seu posto, isto é, para que ele faça parte do GRUPO.
- 122.) Quando tenta correr os indivíduos só nos seus produtos individuais, verá que entra em sérios apuros. Eles não são um grupo.
- 123.) A produção é uma acção de GRUPO.
- 124.) Uma pessoa que não faz parte de um grupo não reconhecerá o seu produto, nem coordenará com outros, nem dará qualquer importância a isso.
- 125.) O Oficial de Org tem que intervir quando uma pessoa não está, ou deixa de ser um membro do grupo.
- 126.) Se você quer realmente rebentar com a moral de alguém, o remova-o do posto. Isso é um tipo de acção cruel, má, na sua própria estimativa. Às vezes você TEM que fazer isso, mas descobrirá esta coisa estranha: o EMPREGO É VALIOSO PARA ELE.
- 127.) Logo nós olhamos mais para este universo e para este mundo, e descobrimos que só onde as pessoas estão sem INSTRUÇÃO é que são INFELIZES.
- 128.) Logo seu 1º trabalho como Oficial de Org é: INSTRUÇÃO COMO MEMBRO DO GRUPO.

* * * FIM DA PARTE 1 * * *

FITA DE LRH
7101C18SO
18 JAN 71
FEBC-4

FEBC 4
=====

"O PRODUTO –

SISTEMA OFICIAL de ORG "

- PARTE II–

LADO A

- 1.) Agora o OFICIAL de PRODUTO deve ser capaz de reconhecer e querer o produto. E o OFICIAL de ORG deve poder fazer alguém membro do grupo, e dar-lhe bastante perícia para que possa demonstrar a sua competência.
- 2.) Quando uma pessoa obtém BASTANTE perícia para demonstrar a sua competência, ela TORNA-SE MEMBRO DO GRUPO.
- 3.) Logo estas funções são bastante diferentes.
- 4.) Agora como Director Executivo que dirige um Oficial de Produto e um Oficial de Org, você vai encontrar este problema imediato: pode começar a dar ordens ERRADAS à pessoa ERRADA.
Isto é, produtos para o Oficial de Org, ou ordens de grupo para melhorar a competência do Oficial de Produto.
- 5.) Você pode ter as "palavras frias", mas não tem a "música" até de facto correr este sistema. Ele acelera de uma forma incrível. É como juntar fogo e dinamite.
- 6.) Agora quando este sistema acelera colidirá com cada não-membro do grupo ou área pobremente organizada, e você obterá estoios nestes pontos. (Ele procurará cada linha, terminal ou função fraca e expõe-a).
- 7.) As pessoas podem até ter a "ideia" de o "abrandar", de que é "muito rápido". Ex: O velho conto do moinho de sal que continuava a moer sal. Ninguém conseguia parar, logo lançaram-no ao mar e é por isso que o mar é salgado.
- 8.) A escassez, a coisa (que mais falta), no Universo é uma FUNÇÃO.
- 9.) A cada ponto onde o grupo quebra, o O/O verá uma FUNÇÃO POR EXERCER.
- 10.) O Oficial de Org deve ser um perito em MINI-FUNÇÕES.

- 11.) Também deve poder atravessar a Org a fazer FORMAÇÃO INSTANTÂNEA: "aqui está o teu posto", "esta é a tua posição no Organigrama", "quando esta partícula chegar, faz isto e aquilo", "envia-a para...", "arquiva esta cópia aqui", "percebeste?", "Cá está uma partícula... faz isto.", etc.
- 12.) É só o que a maioria das as companhias fazem, mas SÓ NO INÍCIO, depois vem a mini função & função total. Ou serão ANOS antes de descobrir toda a tarefa!
- 13.) Esta "formação rápida" é sempre é a 1ª tarefa do Oficial de Org. Ou o membro do grupo entrará o resto do grupo & abrandá-lo. Então os produtos não saem e a moral baixa.
- 14.) Logo a ética não vem primeiro. A formação vem 1º. (FORME não FIRA).
- 15.) Uma Org tem que ser bem grande, ter ED, P/O E O/O. Usualmente o ED É o P/O.
- 16.) À medida que a Org cresce torna-se:
 - I) O ED é o P/O (Planear & Produzir) tem O/O (Formar & organizar o Grupo)
 - II) ED – Planear, Coordenar.
P/O – Produção dos Produtos.
O/O – Organizar o Grupo.
 - III) ED – planear, coordenar + Mensageiro–comm + conformidade com o ED.

Oficial de produto – Produção de Produtos.
Oficial organizador – Organizar + Formação de Grupo.
Oficial de PR – maneja HE&R dos públicos.

(O Oficial de PR é manejado pelo Oficial de Produto, pesquisa, encontra HE&R, dá Dados ao Oficial de Org para manejo no grupo).
- 17.) Lembre-se, PR não é “simpatia” para com as pessoas. Você pode, é claro, ser simpático com as pessoas. Mas isso não é PR. PR é um assunto que maneja HE&R.
- 18.) Ora uma pessoa não pode exercer a sua função por causa de ignorância ou por causa de HE&R.
- 19.) O Oficial de Org está interessado no grupo e em repor as peças juntas.

O Oficial de Produto está interessado em Produtos.

O ED tem que saber que função pertence aonde, e Coordenar e Planear isso.

Todos têm que saber o Organigrama a frio.
- 20.) Em Série de Org Nº 10 encontra "Análise de Organização por Produtos":

Por isso, os seus produtos são:

- 1.> A máquina montada.
- 2.> O produto da máquina.
- 3.> A máquina rectificadora.
- 4.> O produto corrigido.

- 21.) O Oficial de Org tem os produtos 1 & 3. O Oficial de Produto tem os 2 & 4.
- 22.) A Lei é: Quando o Oficial de Produto vê que está a fazer 4.> dispara para o O/O para que faça 3.> para voltar a 1.> para poder outra vez obter 2.>'s.
- 23.) O Oficial de Org trabalha para o Oficial de Produto, e não para o ED ou C/O.
- 24.) O primeiro PRODUTO do ED ou C/O é um Oficial de Produto. O primeiro PRODUTO do Oficial de Produto é um Oficial de Org. O primeiro PRODUTO do Oficial de Org é um Secretário da Área do HCO. E o primeiro PRODUTO Secretário da Área do HCO é um HCO.
- 25.) O HCO continua o Estabelecimento.
- 26.) Se tudo está no lugar, o Oficial de Produto pode continuar a obter o Produto 2.>'s.
- 27.) Quando um Oficial de Produto se encontra a fazer Produto 4.>'s, mete uma nota para o Oficial de Org manejar 3.> e devolve-a a 1.>, para que possa obter 2.>'s outra vez.
- 28.) O Oficial de Org pode ficar "desfasado" uma vez que tem 4 acções:
 - (5m a um dia) 1 > a acção imediata.
 - (2 semanas) 2 > a acção de médio prazo.
 - (6 meses) 3 > a acção de longo prazo.
 - (2 anos) 4 > a acção muito longa (digamos dois anos a partir de agora).
- 29.) O Oficial de Produto tem que RECONHECER um produto quando o vê, QUERER o produto e poder OBTÊ-LO.
- 30.) Ele pode não o obter a horas, pode não ser tão famoso ou grande como devia, mas ele tem que o obter. (Quantidade–Qualidade–Viabilidade).
- 31.) Um produto de mais longo prazo, como um "projecto completo" do Secretário de Flag (Administração) pode ocupar algum tempo e pode não ser tão visível como um produto de grande plano de curto prazo.
- 32.) Olhe um navio, um "produto de viagem". Eu trabalhei nisto sem Oficial de Org, só para sentir o “Oficiar” de Produto num produto de curto prazo.

(Ele dá exemplo da alfândega atrasar a viagem por causa da ordem cruzada de um júnior dando aos oficiais o tempo errado de partida).

- 33.) Para manter todos os produtos em ordem como ED ou C/O, você faz 4 cartões, dos 4 Produtos, e mais 3, Quantidade, Qualidade, Viabilidade, e à medida que trabalha nalguma coisa vira-os para o par certo, vê então a quem pertence, se ao P/O ou ao O/O.
- Ex: Prod 3.> - Quantidade => Oficial de Org
 Prod 2.> - Qualidade => Oficial de Produto
- 34.) Um fluxo intermitente é uma coisa, mas um fluxo irregular é outra coisa.
 ----- (Intermitente)
 '-.-, '/-, '= (Irregular)
- 35.) O que realmente afecta a produção na IRREGULARIDADE da linha de montagem.
- 36.) O Oficial de Produto deve localizar as irregularidades e dá-las ao Oficial de Org para OBTER regularidades.
- 37.) Ex: Os Serviços Técnicos têm alguns auditores que escrevem sessão após sessão, e algumas no fim do dia. Alguns Pcs são enviados ao auditor, alguns esperam que auditor venha até eles. Se todos estivessem sem formação, você obteria uma produção lenta, irregular e caótica, totais.
- 38.) Fluxos Irregulares podem sobrecarregar uma Org. Mas eu suspeito que há muito poucas Orgs onde todos fizeram formação de pessoal. (Que diz como dirigir despachos, usar uma ordem de compra, mandar uma conformidade, etc.)
- 39.) Há a "formação do grupo" e a "formação do indivíduo". Quando qualquer destas é desconhecida ou não exercida, você obtém uma irregularidade do sistema ou fluxo que bloqueia ou estora a produção.
- 40.) Isto é a música: quando vai bem é RÁPIDO. Wham! Bata! Bong!
- 41.) O Oficial de Produto tem que manter um livro de notas com as notas fornecidas ao Oficial de Org. Data, Item. Então pode dizer se o Estabelecimento está a melhorar.
- 42.) Se as notas são as MESMAS semana após semana, o O/O é ineficaz. O teste no P/O é, é claro, STATS da Org.
- 43.) As nossas "stats de uma Org" não são só em volume, elas interligam-se de maneira a darem uma análise de toda a Org. Espero que não sejam mudadas.
- 44.) Se só os Produtos Finais Válidos da Org fossem a estatística, você poderia não conseguir uma imagem total.
- 45.) Stats de volume que não dão qualquer ideia de Qualidade ou Viabilidade, podem dar-lhe uma Falsa Imagem.

- 46.) Ex: Org com horas em alta, mas poucas terminações. Manejadas as "reparações de reparações" e outras acções de audição improdutivas, e isso melhorou em grande numa semana.
- 47.) Nós estamos a tentar obter um produto em volume de alta qualidade, também com viabilidade. Ora, viabilidade nem sempre tem a ver com dinheiro.
- 48.) Por exemplo, que DINHEIRO é que um HGC está a gastar? AS HORAS DE AUDITOR. AS HORAS DE ESTUDANTE E MINUTOS DE INSTRUTOR estão a ser gastas no departamento de treino. O que é que eles compram?
- 49.) Se DEVE demais você pode ficar na "bancarrota". Você deve ao público mais horas do que pode entregar. Isto é viabilidade reduzida.
- 50.) A ECONOMIA é o assunto que está agora a abrir. Tem que ver com VIABILIDADE, e não com "dinheiro".
- 51.) Há uma viabilidade e economia interna numa Org que é espantosa. Acumulação por manejar sessões e acções em DÍVIDA podem criar uma "bancarrota", situação de incapacidade de permuta. Inviabilidade.
- 52.) Se você está com gente a mais numa área, está a desperdiçar o tempo desse pessoal extra. Eles podem entrar mesmo em "criar situações" para parecerem ocupados e por isso viáveis! (A polícia às vezes faz isto).

LADO B

- 53.) Logo, viabilidade para um Oficial de Produto é: o que é ele que tem para gastar?
Por amor de Deus, gaste-o!
E o que é que ele pode comprar com isso?
E não se "endivide" demais, para que não o possa fornecer.
- 54.) Estes são os factores envolvidos com a economia do trabalho.
- 55.) O que é a "moeda" da divisão, departamento, secção?
- 56.) Isto traduz-se em DINHEIRO numa sociedade económica.
- 57.) Dinheiro é uma "ideia apoiada por confiança" (ou "confiança forçada").
- 58.) A base do dinheiro é ovos & feijões, produtos & serviços, e não ouro.
- 59.) Quando ocorre inflação, no que é que eles voltam a cair? TROCA & Comércio de bens, e não ouro. Ouro é um item errado, uma falsa conclusão.
- 60.) E o que é que uma Org tem para trocar? Minutos de produção, horas de audição bem feitas, minutos de supervisor, intensivos, cursos, graus, níveis de OT.

- 61.) Você pode medir "MOEDAS" gastas do departamento contra RESULTADOS & produtos finais válidos da Org. Uma tradução desleixada, inexata, é, é claro, dinheiro. Este é só o meio de PERMUTA. Poderia também ser calçado, comida, necessidades, coisas válidas, etc.
- 62.) Um PRODUTO FINAL VÁLIDO é o que se pode traduzir para a sociedade na possibilidade de sobreviver. Pcs completados, estudantes que PODEM aplicar, livros vendidos & entregues, fitas, e-metros, insígnias.
- 63.) No Ocidente, tudo pode ser traduzido em dinheiro, mas noutras sociedades a TROCA directa é que pode obter o meio com que e sobreviver.
- 64.) Logo, o Oficial de Produto tem que lidar com Economia. Ele deverá saber quanto CUSTA o produto. Não necessariamente em termos de dinheiro, mas em termos das moedas das várias divisões que o produziram: horas de auditor, minutos de supervisor, por exemplo. Ou homem/horas de trabalho.
- 65.) O Oficial de Produto tem que RECONHECER A MOEDA.
O Oficial de Org tem que VALIDAR A MOEDA.
- 66.) Por exemplo, uma hora de audição pode não ser válida se não foi "bem-feita". Ou poderá ser aplicada a um produto sem uso, como audição gratuita a um ex-membro de pessoal. Logo, Oficial de Produto e Oficial de Org estão ambos interessados nisto do ponto de vista da ECONOMIA.
- 67.) Flag & CLOs operam em mais uma via: o que é que eles podem fazer a Org fazer? Podem fazer a Org fazer bastante para ter CLO e Flag? Isto é o que tem que ser feito para a coisa ficar viável por toda a rede.
- 68.) Como é que você torna uma divisão mais viável? Maneje todo o trabalho em atraso, Forme toda a gente nas suas funções, continue.
- 69.) Todo o assunto da ECONOMIA pode ser visto neste contexto da PROD-ORG, VOLUME – QUALIDADE – VIABILIDADE. (A ECONOMIA traduz-se em "cada vez mais viabilidade, pela permuta de mais volume & produtos de qualidade e serviços para sobrevivência e expansão através das dinâmicas").
- 70.) O Oficial de Produto OBTÉM o Produto. O Oficial de Org põe lá a Org que obtém o produto.
O Oficial de Produto é Sênior do Oficial de Org. Porquê?
Porque o Produto da Org não é a ORG. Mas você tem que ter lá uma Org para obter o produto.
- 71.) LEI BÁSICA: A MANEIRA DE AUMENTAR A QUALIDADE É AUMENTAR A ORGANIZAÇÃO. Você aumenta a Qualidade da Org, você aumenta a Qualidade das MOEDAS que a Org gasta, por isso aumenta a Qualidade do Produto.

- 72.) Para aumentar a Qualidade de uma Org você tira todos os entraves da linha de montagem, forma melhor as pessoas, talvez também aumente o seu número. Uniformidade, eficiência, tudo melhorado.
- 73.) Mantenha o grupo informado, ou o Reg pode não saber o que está a sair no outro extremo, especialmente se a linha de reinscrição está fora. Então não têm REALIDADE do que estão a vender. Podem até sentir que vender essa coisa é um overt!
- 74.) Logo, um essencial em qualquer grupo é INFORMAÇÃO, mantê-lo informado que está a acontecer.
- 75.) O homem de PR para o Oficial de Prod pode ser um tipo de "chefe de claqué" para manter toda a gente informada do que está a acontecer.
- 76.) Uma função de PR é "Interpretar as Políticas da Administração", e por isso inclui informar o pessoal.
- 77.) O público aqui envolvido é o seu próprio pessoal. (Logo, é manejar uma HE&R = uma NÃO reacção).
- 78.) O propósito dos breviários de pessoal é manter a pessoas informadas como GRUPO. É um grupo, primeiro, por último e sempre! (uma 3ª Dinâmica)
- 79.) Como é que uma Org se torna um grupo?
1. Cada Div. tem um secretário, que é o Oficial de Produto PARA AQUELA DIVISÃO.
 2. Cada Div. Tem um Sec. Deputado que é o Oficial de Org PARA AQUELA DIVISÃO.
 3. Também há o Oficial de Produto para toda a Org.
 4. E o Oficial de Org para toda a Org.
 5. O Oficial de Produto tem uma Conferência de Produto com todos os Oficiais de Prod de Div.
 6. O Oficial de Org tem uma conferência com todos os Chefes Dep/Div., ou Oficiais de Org. A Conferência da Org.
 7. A Conferência de Produto é sénior à Conferência da Org.
 8. A Conferência de Produto expõe os Produtos que eles vão obter.
 9. A conferência da Org obtém as suas notas & plano, e trabalha os necessários passos da Organização para a apoiar.
- 80.) As metas estariam em categorias de IMEDIATO, MÉDIO PRAZO, LONGO PRAZO, MUITO LONGO PRAZO.
- 81.) Numa Org grande, é o grupo! Seria estabelecido por horários e prazos, logo coordenar-se-ia em ciclos de acção.
- 82.) Muito poucas Orgs até abandonam "metas imediatas", Mas você QUER SAIR DISSO. Isso é o que faz um GRUPO. (Não é só na LUTA, é ORGANIZADO).

- 83.) A Conf. de Prod tem lugar antes da Conf. de Org Não é uma coisa democrática. A Conf. de Prod PEDE à Conf. de Org para se preparar para estes produtos.
- 84.) Da Série de Políticas de Metas, a Conf. da Org escreveria & faria as METAS PRIMÁRIAS.
- 85.) Tudo isto é coordenado pelo OFICIAL de PLANEAMENTO. O ED, ou um ED como Ofic. de Prod, não pode estar sentado numa torre de marfim.
- 86.) Os melhores amigos de um Oficial de Produto são os pés. Ele CORRE!
- 87.) Você tem que ter dados, e os dados desejados é são stats. Não "PR". STATS REAIS, VERDADEIRAS.
- 88.) Lembre-se, as stats podem não reflectir qualidade & viabilidade.
- 89.) É culpa SUA como exec se não tiver boas stats que representem qualidade. VOCÊ tem que as analisar.
- 90.) Quanto é que a organização pode melhorar as coisas? Nós estamos longe de ser perfeitos. Mas temos muita informação e dados de Tech, e treinamos perícias, etc. E nós temos tecnologia que nunca antes viu a luz do dia. Nós temos os utensílios. O que temos que fazer é SABÊ-LOS e fazê-los APLICAR.
- 91.) Toda a Organização tem valor na medida em que acarreta PRODUÇÃO.
- 92.) Uma Organização tende a entrar em apuros se não tem um PRODUTO. Se não tem produção.
- 93.) Uma Org que regeu o planeta nos séculos recentes teve uma stat muito enganadora. Ninguém a poderia contar, a Stat da Igreja Cristã: "Almas no Céu". (Riso)
- 94.) Você nem sequer tem que ser muito bom para ter “sucesso”. Mas quando tem um grupo e realmente sabe o que está a fazer com produtos e organização, Deus ajuda o Planeta! (nós realmente podemos fazer algumas mudanças nele!).

* * * Fim FEBC 4 * * *

FITA DE LRH
FEBC-5
71O1C23SO
23 JAN 71

FEBC 5

" COMO POSTAR UMA ORG "

LADO A

- 1.) Uma vez clarificado o que é um Oficial de Produto, ficamos perante a próxima Barricada.
- 2.) O Primeiro Produto de um Oficial de Produto é um Oficial de Org.
- 3.) O 1º Produto do Oficial de Org é um Secretário da Área HCO.
- 4.) O 1º Produto do Sec. da Área HCO é um HCO
- 5.) O 1º Produto do HCO é o ESTABELECIMENTO.
- 6.) Alguns não sabem o que É um estabelecimento. Pensam que são só CORPOS!
- 7.) PIADA: Isso faria de um necrotério o estabelecimento ideal!
- 8.) Até este ponto ser clarificado a um O/O, eles (OOs) não são nada eficazes.
- 9.) Isto é importante. É informação sem a qual você não pode viver como exec.
- 10.) Se você não sabe estes dados, as coisas não funcionarão em nenhum posto no Sistema Prod/Org.

É um ERRO ORGANIZACIONAL GROSSEIRO.
- 11.) Se o Estabelecimento não está introduzido, o Oficial de Produto entrará numa luta a curto prazo, ficará exausto e dirá que o sistema não funciona. Os seus produtos também ficarão cada vez pior.
- 12.) Também produzirá sobrecarga e Quebras de ARC que não podem ser auditadas porque ele está exausto demais.
- 13.) O "REAL PORQUÊ" encontra-se em Estabelecimento (falta de).

- 14.) O Oficial de Org era o "chefe de claque", tomava conta de corpos e funções, mas também ele tem que ir À FRENTE do Oficial de Produto a preparar o aumento de produção. A ideia de "Aviso de Tráfego Pesado".
- 15.) Se o Oficial de Org não vai à frente do Oficial de Produto, você obterá uma sequência de estrondos e depressões. Sobrecarga, quebra de linhas, luta, sobrecarga, colapso, repetidas vezes.
- 16.) Mas o Oficial de Org tem os Produtos 3 & 1: Correção do Estabelecimento e o Estabelecimento, logo melhor será fazê-lo depressa, mas... como?
- 17.) Prod 1– Estabelecer o Estabelecimento.
Prod 2– O Produto do Estabelecimento.
Prod 3– Correção do Estabelecimento.
Prod 4– Correção do Produto.
- 18.) Agora estes são só números arbitrários para uma sequência. Mas você deverá provavelmente entender o seu Organograma ao contrário: 4, 3, 2, 1 (se tiver uma operação ou produtos por ali à volta com que começar).
(Nota: a Ron's Org começou deste modo fazendo 4, 3, 2, 1 nos Pcs & Pre-OTs & Auditores & C/Ses Existentes).
- 19.) O que é que vem primeiro? O ESTABELECIMENTO ou o PRODUTO? É como a pergunta da GALINHA & do OVO. (Resposta: A IDEIA da Galinha como produto, depois a IDEIA de fazer um ovo para a produzir, e de estabelecer esse OVO). (Ou se os OVOS são os Produtos, então a galinha é o estabelecimento, mas alguns dos "produtos" têm que ser mantidos para produzir mais pessoal das "Orgs Galinha").
- 20.) O OVO veio primeiro, caso contrário há uma sequência omitida. Logo nós resolvemos aquela velha pergunta, basta olhar para a Série de Dados.
- 21.) O Produto, contudo, vem primeiro. Como uma luta. Ex: o Sapateiro encontra algum couro e uma velha faca de cozinha, e faz sandálias. Vende algumas. Obtém uma FACA MELHOR, e é quando ele começa com Estabelecimento.
- 22.) DO PRODUTO NASCE O ESTABELECIMENTO.
- 23.) Você poderia pegar em 100,000 Dólares, estabelecer uma Org, e provavelmente falharia prontamente. Nós fizemos isso. Logo nós insistimos sempre que uma Org faz o seu PRÓPRIO caminho.
- 24.) Se você quer falhar, basta dar dinheiro a uma Org "até ela ir pelo próprio pé". Isto nunca funciona.
- 25.) Grandes fábricas fazem isto sempre, sim, mas AGORA eles próprios já não SÃO OS DONOS, o dono é o banco.

- 26.) O meu ponto é: Não há ponto em que o fluxo possa ser invertido. Logo o PRODUTO vem primeiro. Assim há uma boa razão para mudar a numeração dos 4 Produtos e mudar o PRODUTO do Estabelecimento para Número 1.
- 27.) Logo o OVO (como produto) vem sempre primeiro. É economicamente insalubre fazer isso de outra maneira.
- 28.) Agora se pegar no PRODUTO e trabalhar para trás para ver o que é preciso para o conseguir, você obtém o Organigrama. (Logo talvez a numeração ESTEJA OK. Se funcionar para trás a partir do Prod 2, você obtém o Prod 1).
- 29.) Se tomar um Organigrama por si só e apenas o "afixar", não necessariamente você obteve ALGO em absoluto.
- 30.) Se apenas "coloca" as pessoas pelo Organigrama você acaba com um governo que não governa nada.
- 31.) Logo, como é que coloca isso? Você coloca PRIMEIRO as pessoas que OBTÊM O PRODUTO.
- 32.) Os Produtos Finais Válidos básicos duma Org são: Auditores, Pcs & Dinheiro.
- 33.) Logo você não coloca "Execs" que não TRABALHAM. Alguém poderia ASSEGURAR estes postos, mas eles TAMBÉM têm que TREINAR, AUDITAR fazer REG, numa Org pequena.
- 34.) Sups de Curso, Auditores, Regs, Obtenção de Público. Você obtém desses Auditores novos, Pcs & dinheiro. Então pode expandir.
- 35.) Outro Ciclo ocorre e então você pode promover mais além e entrar mais gente.
- 36.) Um erro, que é básico, é não ter um SUPERVISOR para treinar Auditores. Isso limitará por fim a sua expansão.
- 37.) Se você quer uma Org, coloque-a da frente para trás, Sup Curso, Materiais, Servs Techs, etc.
- 38.) Mas o Sup tem que ser treinado, logo, a "galinha" (organização) vem 1º? (Não. Uma pessoa pode usar uma luta: ler, exercitar, aplicar).
- 39.) Se caísse num planeta deserto com uma astronave você PODERIA construir uma civilização começando com uma pedra afiada, depois fogo, depois metais (cobre 1º), etc., até ao aço e à electrónica.
- 40.) HÁ algures por onde começar: uma pedra afiada. Logo PODE ser feito.
- 41.) Agora numa área da Org que mal começa, você encontra estudantes pagantes, o Oficial de Org tem que obter um Sup. de Curso, materiais, leitores de fita, um lugar para estudar. (O Oficial de Produto faz Supervisão até o Oficial de Org obter um Sup), e a coisa começa.

- 42.) O O/O obtém um Oficial de Estabelecimento para lá pôr a Org (HCO AS) (Sec. da área do HCO). Ele então maneja Prods 3's enquanto o HCO AS faz o Prod 1.
- 43.) Contratar e Colocar o pessoal de que o O/O necessita é trabalho de HCOs. Entretanto o O/O usa quem puder para manejar Pods 3's.

LADO B

- 44.) O HCO gera o ESTABELECIMENTO. Este é o grande M/U das pessoas. Elas pensam que ele é SÓ pessoas e funções.
- 45.) De que é que consistem uma Organização e Estabelecimento?
1. Um Espaço onde Produzir. Um espaço protegido com Portas, Janelas, Chão e um Telhado.
 2. Mesas, Cadeiras, Secretárias.
 3. Materiais para Admin & Tech.
 4. Materiais de Cursos e de Audição.
 5. Leitores de fita, Computadores, E-metros, cabos (de carregamento).
 6. Letreiros, formulários, Organigrama, forms de encaminhamento, certificados, recibos, etc.
 7. Electricidade, Aquecimento, Iluminação, Ventilação.
 8. Pessoal.
 9. Funções (Hats) para Pessoal.
 10. Dinheiro & Contas, itens Legais, etc.
 11. Sistema de Comm, Diários, etc.
 12. Arquivos Centrais, FSMs, Estudantes, Pastas de PC.
 13. Itens decorativos: tapetes, candeeiros, salas de estar, bar, sala de público.
 14. Telefones, Caixas de Correio, Telex.
 15. Quadros de Estatística, Horários, etc.
 16. Copiadora & Arquivos de Cópias.
 17. Relógios & Horários.

EM RESUMO: MEST, PENSAMENTO & VIDA!

- 46.) Quando você vê isto a fundo, a sua atenção sai fora de "só corpos".
- 47.) Lembre-se: UM DESPACHO NÃO É UM PRODUTO. Nunca será. Não nos trás nada e nunca estabelece coisa alguma. Logo, não aceite desculpas como: "bem, eu escrevi um despacho sobre isto...."
- 48.) Um despacho não é um fazer (doingness), é um "gesto".
- 49.) Num CLO ou Org de Gestão, há a situação em que o Oficial de Produto opera EXTERNAMENTE e o Oficial de Org opera INTERNAMENTE. É um tanto diferente de uma Org de Entrega onde ambos trabalham INTERNAMENTE.
- 50.) Se uma pessoa tem que manejar ambas as ÁREAS DE ATENÇÃO, EXTERNA & INTERNA ao mesmo tempo, dá em doida. Pode ser feito, mas não por muito tempo.

(Nota: Esta é a exacta razão porque precisamos de GENTE SEM CASO para uma Civilização Nova). (Então TODA a atenção deles pode ser EXTERNA).

- 51.) O GO é EXTERNO, mas enquanto vocês Execs estão aqui em Flag eles asseguram alguns Postos Execs INTERNAMENTE, logo acelere e volte para lá.
- 52.) Eu disse a uma Exec EXTERNA para ultrapassar o HCO, ir aos arquivos de Pessoal e encontrar um substituto para o posto INTERNO dela. Isto depois dela me dizer que tinha tentado "manejar" isso escrevendo "várias vezes ao HCCO". A minha resposta chamuscou a madeira da secretária.
- 53.) O REGISTADOR é um POSTO de ATENÇÃO EXTERNA. Logo não o preocupe também com "arquivar os CFs". Isso cortará sua receita em pedaços.
- 54.) Logo, lembre-se de analisar postos de atenção "EXTERNA" & "INTERNA", quando alguém tem HFA (mantido acima), ou funções duplas ou triplas.
- 55.) Da mesma maneira, o Oficial de PRODUTO pode ter a atenção arrancada da produção por um O/O que não está a correr à frente dele. Logo, a regra tanto se aplica a PRODUÇÃO-ORGANIZAÇÃO como a EXTERNO-INTERNO.
- 56.) Você pode PRODUZIR sem uma ORGANIZAÇÃO clara. Logo prossiga e faça-o. Se entrar 100% em ORGANIZAR, toda a Org se atolará.
- 57.) Você Organiza ENQUANTO Produz. Mas, "Você PRODUZ ENQUANTO Organiza" está mais próximo da verdade.
- 58.) O O/O e o HCO AS (Área Sec) têm que ter uma ideia fantasticamente clara do que consiste um Estabelecimento, exactamente.
- 59.) Se não o O/O não pode apoiar o P/O porque o O/O não poderá descobrir um DECLÍNIO.
- 60.) Ele não o verá como "Desvio da Cena Existente" porque não necessariamente entra na ESTATÍSTICA.
- 61.) Se o telhado desabar não há nenhuma stat para isso, mas É um desvio da Cena Ideal, garanto!
- 62.) O primeiro requisito de um O/O não é então o OEC, mas a definição e compreensão a fundo do que é um Estabelecimento.
- 63.) E também: "O que é tudo neste Estabelecimento PARTICULAR?"
- 64.) ENTÃO tira o OEC, que lhe diz tudo o que lá deve estar e como funciona.
- 65.) Ele deverá ter uma lista de funções dos postos da Org, para que saiba o que todos estes postos FAZEM.
- 66.) Todos os que manejam pessoal têm que ter tal lista.

- 67.) Nas companhias, se precisam de um "mestre de oficina", eles procuram quem já FOI isso. Porque não CONHECEM o serviço. (Logo se alguém TIVESSE o conhecimento, mas estivesse noutra posto, eles não o saberiam!)
- 68.) Aqui em Flag, eles tentaram fazer o D/P assegurar a Conferência do C/S!
- 69.) O D/P atribui os auditores, dá os dados aos Servs Techs para colocar na tábua de planificação, e entrevista Pcs para clarificar os programas deles, ou obter dados. (O Examinador pode entrevistar para descobrir o que o auditor fez numa sessão falhada).
- 70.) Logo não audite Pcs com o RUD "MISTÉRIO" FORA. Use o D de P para dar o Factor-R.
- 71.) O HCO aqui também desenvolveu a política ilegal de abrir o correio do Pc & do estudante no caso disso poder "perturbar" o Pc. Totalmente ilegal, E eles tinham Servs Techss. a fazê-lo!
- 72.) A falta de prever a carga de tráfego explodiu finalmente cada ponto fraco da Org.
- 73.) E eu tinha-os advertido dias antes para ráfego pesado e engrossar os Servs Techs, e vi que estava a ser "feito" em linhas de DESPACHO! Por Deus!
- 74.) Quando uma Org se está a formar é o memento chave como nenhum outro para o O/O aderir ao Prod 3 (Correcção do Estabelecimento) e deixar o Prod 1 para outra pessoa (como o HCO AS).
- 75.) Num organização rápida a função total de um O/O: "Deter um Declínio" através do uso do Prod 3.
- 76.) Ou uma AMEAÇA de declínio.
- 77.) O O/O fica um pouco À FRENTE do P/O antecipando os fluxos de tráfego. É um P/O afortunado aquele que tem um O/O que age deste modo.
- 78.) Esta é a razão porque o P/O tem que manter notas e passá-las para o O/O, indicando a acção Organizacional a ser tomada.
- 79.) Se conhece a Política, "bom senso", (o uso da Política) você pode parecer um "génio gritante" a outrem. E reciprocamente o "bom senso" deles (NÃO baseado na Política) pode parecer-lhe a si "idiotice".
- 80.) Este sistema de (Pord-Org) falhará com a inabilidade do O/O para definir, localizar e estabelecer cada pedaço do Estabelecimento, incluindo as TAREFAS das funções.
- 81.) Você "Clarifica isso". Pode fazer "Alcança & Afastar ao equipamento & pessoal" a um O/O, etc., assim como Tech de estudo.

- 82.) O P/O deve nomear, reconhecer, querer e obter o produto do Estabelecimento.
- 83.) As LEIS monitoras são: Ele ter que Reconhecer e Querer o Produto; a ACÇÃO é: Ele ter que o obter.
- 84.) O P/O tem que saber mais sobre a Organização do que o O/O, realmente.
- 85.) O O/O tem QUE SABER "o que é um Estabelecimento" ou não saberá qual é a Cena Ideal, logo não poderá localizar um desvio da mesma, e por isso não pode deter um declínio. Este é o PORQUÊ de uma falha no sistema.
- 86.) Por isso o O/O trabalha no Prod 3, e se o faz bem não haverá “explosões” seguidas por depressões.
- 87.) Ele localizará os declínios e manja. Você pode ver uma GDS (Stat Divisional Grosseira) a afundar, e depois outra e SABER que em breve o próprio GI cairá.
- 88.) Pode obter-se uma quebra depois de um “boom” porque a expansão encontra e explora cada ponto fraco da Org, e se estes não são localizados E maneja... colapso!
- 89.) Quando estes pontos fracos estoiram você obtém HE&R no seu caminho, pessoal sobrecarregado que quer sair, e a coisa toda vai para o inferno.
- 90.) A menos que você tenha um O/O que localize os pontos de declínio e os maneje através do Prod 3.
- 91.) Para deter um declínio ANTES de acontecer, um O/O pode prever através da taxa de expansão que serão precisos um espaço maior e mais pessoal em 3 meses. Logo ele manda o HCO encontrar um edifício que não consuma o dinheiro feito pela expansão e planejar a mudança, "abrir a casa", etc.
- 92.) (A Conferência continua em FEBC #6, "O Oficial de Org e seus Recursos", Parte I).

* * * FIM FEBC 5 * * *

FITA DE LRH
FEBC-6
71O1C23SO
23 JAN 71

FEBC 6
=====

"O OFICIAL DE ORG

E OS SEUS RECURSOS"

- Parte I -

LADO A

- 1.) Agora, um O/O numa Org altamente idealizada teria Oficiais de Organização para cada Divisão da Org como Secretários de Divisão Deputados.
- 2.) A Conferência do O/O teria a ver com executar projectos, enquanto que P/O e Secs. de Div. continuam a obter produtos.
- 3.) A razão porque as coisas vão "zoom" quando eu estou numa Org é que nunca me compadeço com uma organização. Eu sou um Oficial de Produto impiedoso.
- 4.) Se as Minhas acções não são seguidas pela Organização & Estabelecimento, então eu TAMBÉM farei Prod 3 E Prod 2 até que isso aconteça.
- 5.) Se um Tech Sec me diz: "Só podemos auditar 6 Pcs, porque não temos auditores bastantes" eu ordenarei de imediato uma forte promoção para mais Pcs, e aos Regs a inscrição de mais Pcs, e direi ao Sec Tech: "Já falhaste! Vai aqui haver uma inundação de Pcs dentro de 2 semanas e melhor será usares a tua função de contratar auditores, formá-los e aprontá-los, 12 ou mais". E notifica também Instalações para alugarem mais 2 casas para auditar, etc.
- 6.) A Análise de Acções Bem sucedidas neste campo mostra que a chave é o Oficial de Produto impiedoso que só pensa na Organização à luz de como a usar na sua totalidade.
- 7.) Se ele vê uma máquina ou pessoa parada, utiliza-a para obter produtos.

- 8.) Os maiores apuros que encontrámos com execs foi pô-los a INSPECCIONAR as suas Orgs. Eles não devem estar na secretária! As linhas de produção são lá fora, na Org.
- 9.) A única razão porque eu posso fazê-lo é que mantenho Mensageiros vigilantes 24 horas por dia e a correr como o diabo, enquanto eu também uso as minhas próprias funções. Mesmo assim faço a minha inspecção regularmente. Só fico um pouco irritado quando obtenho Prods 3 demais para mim enquanto também desempenho as minhas outras funções. C/S, Escrever Tech & Política, Planos, Livros e Filmes, Palestras, Coordenação de SO, GO & actividades da Org, Manejo de tráfego de complacência, emissão de ordens, Conferências, etc.).
- 10.) É principalmente porque há só 24 horas neste dia maluco!
- 11.) Eu dei por mim a dizer: "nem Deus poderia assegurar este posto". Você pode dar por si a dizer o mesmo, linha acima, a menos que ouça com muito cuidado.
- 12.) HÁ maneiras de viver com isto, seguindo os standards de fazer as coisas, mantendo linhas de informação abertas, e sem Q&A.
- 13.) Assalta a minha Realidade ver Executivos depender de linhas de "despacho".
- 14.) Despachos não são para MANEJAR COISAS, são só para informação, registos, e "OK", ou relatórios de complacência.
- 15.) Se você não estivesse em comunicação total com a sua organização seria impossível manejá-la em absoluto.
- 16.) Nunca ACTUE em relatórios com muito entheta ou você pode sofrer um recuo. Investigue mais noutra linha. Contudo, use-os como indicadores de situações.
- 17.) Eu também tenho a capacidade de dar uma olhada, sem RONDAR muito, para que possa manter um dedo na "pulsção" de uma Org ou área.
- 18.) Quando fui E/D numa Org, eu girava diariamente pela Org e falava com toda a gente. Desempenhei ambas as Funções de Prod & Org então, como não tínhamos "sistema" algum eu interessava-me nos Produtos, individualmente no pessoal, e no que precisavam para pôr o seu produto cá fora.
- 19.) Eu faltava um dia de vez em quando, mas SABIA que tinha faltado, logo tomava atenção redobrada no dia seguinte.
- 20.) O O/O deverá dar uma volta por dia à Org para descobrir como o pessoal está.
- 21.) Ele deverá notar quando uma função está em falta ou fraca e manejar.
- 22.) Os apuros com FUNÇÕES podem ser resolvidos num gradiente:
 1. FORMAÇÃO INSTANTÂNEA
 2. MINI FORMAÇÃO
 3. FORMAÇÃO COMPLETA

- 23.) FORMAÇÃO INSTANTÂNEA é orientação verbal, dizer o que fazer, fluxos.
- MINI FORMAÇÃO é um pequeno bloco básico com que o HCO aparece e forma o pessoal em cerca de 30 minutos.
- FORMAÇÃO COMPLETA é o bloco da Fdc, livros, demos, exercícios do posto a serem executados no tempo de estudo.
- 24.) Quando uma pessoa está totalmente formada obtém um Certificado de Cs&As.
- 25.) Agora o Oficial de Org não está só "desumanamente" interessado em "a organização". ELE está interessado no pessoal individualmente.
- 26.) Como está ele? Como está ele a avançar? Ele pode fazer o seu trabalho ? A sua saúde mantém-se? O posto está sobrecarregado? Ele precisa de ajuda? O posto está vazio ou sem afluxo de tráfego ou está a acumular? Tudo isto se junta a:
- DETECÇÃO DE UM DECLÍNIO (PROD 3)
- 27.) Ele não lhes toma o tempo. É breve, mas tem que saber o que todos os postos DEVEM estar a fazer para que possa descobrir um DESVIO da CENA IDEAL.
- 28.) Ele também está interessado neles como seres humanos. Eles são pagos? Têm problemas? Você pode pensar que esta é Função do Capelão, mas também é dos Oficiais de Org, porque se fosse só do Capelão o O/O não teria a informação.
- 29.) Se não obtém a info não PODE REPARAR ou ANTECIPAR um DECLÍNIO.
- 30.) Por isso não pôde obter o Prod 3, a Correção do Estabelecimento.
- 31.) Ele também inspeciona o Estabelecimento na sua ronda: limpeza?, MEST em ordem?, bastante espaço?, arquivo atrasado?, etc.
- 32.) Ele pode descobrir que cerca de 30% das Orgs estão mal guarnecidas!
- 33.) Ele tem que decidir se todos esses postos HFA são realmente necessários, se alguns devem ser preenchidos para aliviar uma carga, ou se as funções melhoravam com uma reorganização: Prod 3 outra vez.
- 34.) Ele (O/O) pode ordenar todas as pessoas responsáveis pelo Estabelecimento, logo usa a sua autoridade para sustentar o declínio, e volta a área para a cena ideal ou até mais alto, para uma cena ideal NOVA.
- 35.) Agora o P/O está a obter produtos todo este tempo e toma notas das áreas faltosas e passa-as ao O/O. O O/O, ao fazer estas rondas de inspecção, sabe exactamente onde estão pessoas e MEST inúteis, logo pode agilizar a sua mudança a fim de engrossar as áreas de Produção, sustentando assim o declínio.
- 36.) A primeira coisa errada que o O/O usualmente detecta é a FUNÇÃO da pessoa.

- 37.) Ex: Apuros com Histórias de Sucesso. O O/O saberá que, ou não há lá ninguém ou há problemas com a FUNÇÃO.
- 38.) 99% das vezes é FUNÇÃO. Logo o O/O deve ser perito em formação instantânea.
- 39.) Se um O/O precisa de uma transferência instantânea para ocupar um posto obtém autorização do HCO DEPOIS do facto. (Pessoas sem ganho de caso ou PTS não devem estar em Linhas de Público. Dirija-as para Qual, depois para um trabalho de bastidores).
- 40.) O O/O obtém autorizações DEPOIS da coisa feita. Um O/O que "espera aprovação" é muito "seguro", ATÉ ver as stats dele.
- 41.) A falta de PUBLICAR estas acções é grande, e é para isto que servem as "Ordens do Dia" (OODs). Isto mantém o grupo informado.
- 42.) P/O & O/O têm o grande espaço nas OODs. Se eles não mantêm a Org informada, todo o inferno fica à solta.
- 43.) Não informar, semeia pequenos mistérios pela Org e causa confusão.
- 44.) O "Sistema Linear" é: O P/O toma notas do que precisa ser investigado e manejado, e passa-as ao O/O, no decurso da obtenção do produto.
As stats & reputação do O/O dependem da REDUÇÃO destas falhas.
- 45.) Se as notas do P/O são as mesmas semana após semana, o O/O não está a fazer o seu trabalho.
- 46.) Há ALGUMAS áreas que não são manejadas, uma vez que absolutos não são alcançáveis, e alguns outros factores podem entrar nisso. Logo as notas do P/O NÃO são ordens, mas indicadores, observações, e o que ele pensa estar errado. O O/O tem REALMENTE que encontrar o que está errado e repará-lo.
- 47.) Se o P/O não informa o O/O do que está a fazer, o O/O pode pensar que ele está esfacelar a Org à medida que esta está a ser posta lá.
- 48.) Na ronda diária do O/O, ele também nota a condição dos materiais e equipamento, a actividade & falta dela em termos de pessoal, a condição das linhas de comunicação, etc.
- 49.) Ele também teria que ver se programas de formação, tempo de estudo, mini-funções de HCO e Qual está tudo a progredir de maneira que finalmente a Org possa ficar plenamente formada.
- 50.) Ele (O/O) também está interessado em Cursos Maiores para treinar Auditores para a Org. A produção arrancou com um Curso de Sup para treinar Auditores para auditarem Pcs, logo isto deve ser mantido para EXPANSÃO.
- 51.) A SO sofre de não fazer isto, de maneira que nas AOs não-SO, têm que assegurar os Postos Topo da Tech. Isto é falta de planeamento de longo prazo.

- 52.) Nós temos uma velha política aqui em Flag relativa ao CLO. “enviar sempre um grupo mais bem treinado do que o último que lá foi”.
- 53.) Isto funciona na direcção da Cena Ideal.
- 54.) A "Fórmula de Arte" (sobre "Perfeição") aplica-se aqui. Pode-se trabalhar tanto para a "perfeição" que nunca nada está FEITO. Assim, é sempre MELHOR do que o anterior, mais PERTO da Cena Ideal, etc., para EXPANDIR.
- 55.) O O/O deve trabalhar nesta base tendo sempre a área cada vez melhor organizada e mais estabelecida. Ele não deve procurar a "perfeição" à custa de muito tempo e despesa.

LADO B

- 56.) O O/O também deve ter um programa para treino de admin de execs de mais longo prazo através do OEC & FEBC. Isto depois da formação completa.
- 57.) Os O/Os de Tech e Qual. também insistirão no treino para Cursos Maiores de Tech, e isto também deve ser feito: Classe VI, VII, VIII, Cursos de C/S, etc.
- 58.) Uma Organização consiste idealmente de Pessoas TREINADAS. Não é um composto de corpos mortos.
- 59.) Nós fazemos muito TREINO na SO. Em Orgs de Scn não chega nem perto do que era nos primeiros dias, mas eu estou outra vez a pôr isso em marcha.
- 60.) Lembre-se de que hoje não há escassez de PESSOAS. Talvez houvesse em 1705, mas não hoje. A coisa mais escassa no mundo de hoje é uma FUNÇÃO.
- 61.) Esta gente do "estado-social" na América e outras áreas, pensa que eles estão contentes por serem relegados para uma VIDA de SEM FUNÇÃO? Não!
- 62.) Sempre que temos gente a viver do estado-social, você tem pessoas infelizes, e uma revolução incipiente.
- 63.) Um grupo tem tendência para a “EXCLUSÃO”, e não devia... particularmente um grupo como o nosso.
- 64.) Você eleva muito os seus Padrões de Segurança, e não tem ninguém em absoluto. E põe-os baixo demais e tem "selvagens" nas suas mãos.
- 65.) Algures no meio é o nível certo de segurança, (ainda não foi encontrado), mas o que é preciso é um HCO alerta.
- 66.) Vi pessoas vencer num posto depois de várias formações instantâneas e práticas, e vi algumas cada vez pior. Isto são "casos", e necessitam processamento.

- 67.) Temos a lista dos mal-entendidos organizacionais da Série de Org para ajudar a corrigir pessoas. Uma lista de termos de Gestão a clarificar, dados na Série de Org.
- 68.) Nós temos Tech infalível aqui em Flag e você nas Orgs exteriores terá "abundância" quando tiver os padrões de Tech para permitir a sua Org entregar as L-10 no Departamento de Casos Especiais.
- 69.) O Padrão de Audição de Campo neste momento proíbe isso totalmente.
- 70.) Logo nós temos que exportar supervisores de curso e a Tech quando as Orgs estiverem qualificadas para os ter.
- 71.) O princípio em que trabalhamos é: "Contratar muitos e reter os que vencem".
- 72.) Um indicador de alguém que não pode vencer como pessoal é a stat de estudo. Não "lentos" ou "rápidos", mas não PODEM ESTUDAR de todo. Também é caso.
- 73.) Isto surge nas acções de formação. O RITMO de ESTUDO ou CAPACIDADE de APLICAR o que aprende, é outro indicador para o O/O.
- 74.) Uma observação pessoal do posto combinada com o ritmo de estudo da pessoa dá ao O/O dados sobre como seleccionar, transferir ou remover pessoal.
- 75.) O facto de "ir estudar ou não" NÃO é um indicador válido. Às vezes em postos de tráfego pesado as pessoas sentem-se responsáveis, logo saltam o estudo para manejar o posto.
- 76.) Neste caso você mostra-lhes que alguma da luta & problemas do posto serão minorados indo estudar no seu tempo de estudo. É MUITO verdade!
- 77.) Um das coisas que se encontram é uma pessoa com 8 cursos incompletos! A solução é terminá-los todos um por um na ordem de "o que leva menos tempo a terminar?" "Óptimo". "Termine-o" & NÃO o deixe começar um curso novo.
- 78.) O Oficial de Org tem que tentar terminar quaisquer ordens dadas pelo Oficial de Produto no tempo dado.
- 79.) Se a pessoa não tem um OFICIAL de ESTABELECIMENTO (diferente de um O/O) não é provável que qualquer programa de longo prazo seja feito.
- 80.) O Oficial de Estabelecimento pode ser o HCO AS. Então o O/O achará mais fácil apoiar o P/O com o passar do tempo, se o Esto estiver a fazer o seu trabalho de pôr lá o Prod 1.
- 81.) O O/O que ESPERA ordens já está ATRÁS do P/O, e ele deve estar à sua FRENTE.
- 82.) O O/O tem que "correr como tudo" só para se manter a par do P/O.

- 83.) Eu gosto sempre de ser "insolente" como um subordinado, mas totalmente competente, e acabo sempre no comando de uma área. Pensei que algo estava errado comigo, mas realmente é a melhor forma de assegurar um posto júnior.
- 84.) É responder a todas as ordens com "Oh, está feito". "Já o maneámos". Mas tem que ser VERDADE. Eu poderia organizar e manejar coisas num navio enquanto os mais comiam uma sandes. Nesse caso seria descuido, "miséria dourada" e indiferença. Acabei por CONDUZIR o navio como 3º no comando.
- 85.) Assim, o PO tem "Grandes Ideias" e "Ideias Luminosas" para vender mais serviços e fazer entrar pessoas. O O/O via logo o necessário para entregar o volume projectado e preparava-o de antemão, logo, quando o P/O lhe diz que estão a chegar 40 novos estudantes e 60 Pcs na próxima semana, o O/O diz-lhe com indiferença que já tem uma sala de curso maior e mais salas de audição, auditores e pessoal dos Servs Techs. pronto a manejar e FORMADO para isso.
- 86.) O PO tem a cargo meter pessoas na Org, e o O/O tem que pôr ali uma Org para os manejar.
- 87.) O O/O pode contratar os auditores de campo, mandar FSMs ajudar a manejar um fluxo, planear auditar pessoas nas salas alugadas, etc. Ele é muito diligente.
- 88.) O O/O previne o declínio da Org EXISTENTE e força o HCO a pôr lá bastante MAIS Estabelecimento a fim de MANEJAR o aumento do volume do P/O. Isso é o 1, 2, 3, da coisa.
- 89.) O O/O extrapola a curva dos gráficos existentes de produção para ver onde eles estarão, digamos, daqui a 1 ano. Então ele vê o que é necessário para produzir isso. Depois dá-lhe início, AGORA, para obter o pessoal, auditores, espaço, equipamento, etc. É assim que ele fica à frente do P/O.
- 90.) Se a curva for a descer, em breve não haverá Org, logo ele SUSTÉM o declínio.
- 91.) Quando o O/O rectifica estas áreas da Org ele informa o P/O, logo há ali um fluxo de retorno. E ele obtém CSWs OKs para projectos grandes do P/O (e E/D). Este é o sistema linear onde o P/O É o E/D.
- 92.) Tudo isto vem sob o título CAPACIDADE. O P/O tem que saber qual a capacidade da Org.
- 93.) Está nas mãos do O/O não limitar a "capacidade", mas melhorá-la e aumentá-la.
- 94.) A "Capacidade" implica RECURSOS COM OS QUAIS PRODUZIR.
- 95.) O "Cão Negro de Karnak" do P/O são Recursos, (parece nunca ter bastantes). Logo o O/O deve mantê-lo avisado dos Recursos.
- 96.) Os Recursos de uma Org são:

- Auditores
- Auditores que possam ser contratados
- Supervisores
- Salas de Audição
- Materiais
- E-metros
- Livros
- Salas de curso
- etc.

- 97.) Numa Eval, você faz uma "Estimativa de Recursos" para descobrir se tem recursos com que fazer um manejo. E você tem que talhar o manejo de acordo com os Recursos, caso contrário é irreal e não pode ser feito.
- 98.) A CAPACIDADE "de retornar as coisas à Cena Ideal" depende dos Recursos que você tem.

* * * FIM FEBC 6 * * *

Conferência continuada em FEBD 7–
"O Oficial de Org e seus Recursos", PARTE II.

FITA DE LRH
FEBC-7
71O1C23SO
23 JAN 71

FEBC 7
=====

"O OFICIAL DE ORG

E OS SEUS RECURSOS"

- PARTE II -

LADO A

- 1.) À medida que o Oficial de Produto obtém produtos, ele acumula mais recursos em termos de dinheiro, mas pode não ter NENHUNS recursos em termos de PESSOAL TREINADO.
- 2.) A SO está a expandir desde 67, 68. Agora tem 3 AOs, 3 SHs, mais Orgs, mais Concessões. As stats ficaram mais "compartimentadas", mas aumentadas em geral, a Cientologia está a expandir e é agora até maior do que no bum de 68.
- 3.) O ponto onde a tensão emerge é na SO, porque não tem pessoal bastante para se manter bem a par.
- 4.) As Orgs podiam estar a correr melhor, mas a concessão está a correr bem.
- 5.) Em Washington DC, nos primórdios, eles dividiram o pessoal para montar Orgs alimentadoras, mas as alimentadoras ficaram independentes e o resultado foi que Washington ficou mais fraco em pessoal treinado.
- 6.) A SO está agora a controlar 3 AOs. Elas fazem a mesma receita de uma AO quando combinadas, mas são 3 Estabelecimentos para cuidar.
- 7.) A "melhor ideia" agora para manejar isto é forçar TODAS elas a serem GRANDES! (Não contraírem ou "voltarem" à dimensão ou base operacional anterior).
- 8.) A "proibição" na Austrália foi totalmente ineficaz. Recuperámos os livros e as Orgs voltaram a operar. É um estatuto "morto" (ou lei), porque não vigora.

- 9.) Se você não continua a acumular recursos em termos de pessoal treinado, espaço e dinheiro, isso é o que lhe vai quebrar as costas, porque está A EXPANDIR, e para manter o ritmo precisa de RECURSOS.
- 10.) Não planeie a “nível” de gráfico. Continue a acumular recursos, pessoas treinadas na função, fidelidade no campo, etc.
- 11.) A associação de Auditores, manejar ARCBs no campo, revisões, etc. mantê-lo-ão a expandir quando a tensão chegar. (Essa gente que teve RESULTADOS, AJUDARÁ).
- 12.) O Oficial de Org tem que manter contacto com os RECURSOS. Pessoas especialmente TREINADAS. Ele deve ser "ambicioso". Deve acumular Auditores, Livros, Dinheiro, etc. O OP continua a obter produtos, mas o O/O deve manter contacto com eles como RECURSOS para EXPANSÃO.
- 13.) Forme demais, tanto quanto possível. Uma pessoa que sabe 3 funções é um recurso melhor do que uma que só sabe UMA função.
- 14.) “Procura” súbita pode agora ser manejada: Ex: Edifício Novo? OK é com o O/O: Milhões de Dólares? OK.
20 auditores? OK.
- 15.) O O/O só fica para trás quando os seus recursos são limitados.
- 16.) Ele prospera aumentando e acumulando os seus recursos.
- 17.) Você não quer um "avaro" como O/O que nunca larga os recursos. Você quer um O/O "previdente" que tenha recursos para USAR em caso de necessidade.
- 18.) Você não pode expandir a menos que tenha recursos. Assim acumule-os e mantenha-se à frente do jogo.
- 19.) Em Orgs que eu dirigi vê-se na garagem muito material empilhado não usado. Desperdício? Não. Apenas "providência" levada um pouco longe DEMAIS.
- 20.) Se desse uma olhada você TAMBÉM veria todos os recursos que eu usei, e se examinasse as contas veria que eu também tinha altas RESERVAS DE DINHEIRO nesses períodos. O pessoal também era BEM PAGO nessa altura.
- 21.) Logo estes são os critérios pelos quais o O/O opera.
- 22.) Ele tem que saber o que são recursos: (Espaço, Mobiliário, Equipamento, os Factores de Estabelecimento da Org, quaisquer dos quais podem ser recursos se não utilizados na produção corrente).
- 23.) Mas o que acontece aos Produtos Finais Válidos da Org? O Oficial de Produto obtém-nos, e ENTÃO o O/O entra e assegura-se de que eles se tornem recursos. É assim que ele passa à frente do P/O.

- 24.) Se você abrir uma secretária de O/O e ele não tiver uma lista de potenciais auditores e supvs & pessoal, então está na pobreza.
- 25.) O O/O tenta manter tudo organizado e no Organigrama, até o Organigrama fazer o seu caminho, então maneja conforme necessário e obtém a aprovação duma mudança de Organigrama depois do facto. Caso contrário não poderá manejar os pontos fracos que surjam durante a expansão.
- 26.) Você precisa de um Organigrama que não rebente pelas costuras quando a expansão ocorre.
- 27.) O Organigrama de 1967 funciona bem na expansão. Pode funcionar desde 1, 2 ou 3 pessoas até cerca de 100.000.
- 28.) Logo você não tem que variar muito o padrão do Organigrama, razão porque foi planeado para EXPANSÃO.
- 29.) O O/O deve “viajar” à frente do Oficial de Produto.
- 30.) Em períodos de pico eles funcionam juntos, como um grupo. Nestes períodos de tráfego pesado não devem andar distantes um do outro.
- 31.) O O/O deve estar tão familiarizado com o pessoal de uma Org que saiba em qualquer altura tudo o que eles estão a fazer.
- 32.) A PL 2 Ago. 65 sobre o Organigrama de 7 Divs. dá o padrão, ou "Forma da Org". Diz o que o HES faz e o que o OES faz. Isso foi o primeiro "desossar" do Sistema Prod-Org. Quando as Orgs violaram isso ficaram mais difíceis de administrar. Realmente o HES era um O/O e o OES era um Oficial de Produto.

OES (P/O): dinheiro, auditores, Pcs, produtos de campo.
Divs 3, 4, 5, 6.

HES (O/O): formação, pessoal, forma da Org, arquivos, nomes e PATRIMÓNIO da Div. 7 (Estabelecimento).
Divs 7, 1, 2.

Ela (PL 2 Ago. 65) contém os elementos do sistema com que estamos a trabalhar agora. Foi baseada num sistema mais antigo. Mas o Organigrama de 67 também é uma PRESERVAÇÃO do sistema. Logo está a evoluir.

- 33.) O Organigrama de 67 funcionou muito bem em St. Hill durante os seus períodos de pico. MSH copiou-o com todas as suas funções & correcções.
- 34.) Eu vi que se uma secção está na parte errada de um Organigrama, você entra logo em apuros.
- 35.) Nós ajustámos estes pontos, logo o Organigrama de 1967 é um Organigrama completamente testado.

- 36.) Nós perdemos o manuscrito da Div. 3 daquele tempo, mas temo-lo mais ou menos correcto.
- 37.) A Distribuição fica agora um pouco estranha porque a nova Tech entrou ali (Tech de PR) e o seu PRODUTO não foi totalmente antecipado nessa altura (67).
- 38.) O produto da Div. 6 é agora CIENTOLOGISTAS.
- 39.) Então os Cientologistas têm produtos de livros vendidos, pessoas contratadas, pessoas interessadas apresentadas, etc.
- 40.) Você pode usar o novo Organigrama das 3 Divs. Públicas, mas eu direi agora mesmo que PE e treino da Div. Pub. têm que regressar à DIV. 4, porque eles têm os Supervisores, Servs Techs., etc., na Div.Tech.
- 41.) Você também terá uma Escola de Pessoal ou Escola de Formação na Div. Tech. pela mesma razão.
- 42.) Chute logo o Público ou outros cursos para o Departamento de Treino, pois serão mais bem tratados.
- 43.) O público entra no Departamento de Treino e os estudantes de lá dos cursos acima têm então estatuto e tendem a interessar o público em mais treino. (Isso dá um Alcançar/Afastar para o Público por toda a parte NA Org).
- 44.) O padrão da Org e OEC é toda uma peça. Talvez uma designação Div.-Dept. mude aqui e ali, mas as funções são usualmente as mesmas.
- 45.) O O/O é RICO em Tech Organizacional & Material: o OEC, Séries de Gestão, etc. E é rico em informação sobre o sistema de Produto/Org.
- 46.) Uma Org está sujeita a tentar Organizar para sempre sem Produzir, ou a tentar Produzir para sempre sem Organizar. Ambos são CRIMES horrorosos.
- 47.) Porque ambos chocarão. Você não pode continuar a Organizar sem Produzir e não pode continuar a Produzir sem organizar.
- 48.) A conduta geral do O/O é adequada na medida em que ele está familiarizado com: OEC, Funções, serviços, recursos, Estabelecimento.
- 49.) O Oficial de Produto tem que saber tudo aquilo MELHOR do que o O/O.
- 50.) Se como P/O ou O/O você vai à deriva, tem lá muita Política para Rever a fim de descobrir como prosseguir.
- 51.) 1970 foi um ano estelar em termos de Tecnologia de Org (Política). Poderia suspeitar-se que “deitou fora” todo o resto. NÃO. Há uma CONSISTÊNCIA em tudo isto. Apenas apontou as IMPORTÂNCIAS de certas coisas a forma como uma EVOLUÇÃO pode ter lugar (da Tech de 3ª Dinâmica).

- 52.) Há outro sistema chamado sistema TRIANGULAR. Mas é para Orgs grandes. Você não quereria isto até estar a produzir à volta de 20.000 a 30.000 Dólares por semana de entregas. Porque é um pouco incómodo.
- 53.) No sistema triangular o Oficial de Org e Oficial de Produto são MANEJADOS e SUPERVISIONADOS ou COORDENADOS por um Director Executivo ou Oficial Comandante (CO).
- 54.) No sistema linear, o P/O é o Oficial de Planeamento.
- 55.) O C/O ou E/D de uma Org é o Oficial de PLANEAMENTO e Oficial de COORDENAÇÃO. (Na Admin. de Flag, nós trabalhamos “a meias”. Temos um P/O & O/O, mas quando é preciso manejo rápido num Continente, entro eu como C/O e dou um plano, e coordeno as acções para o manejo).
- 56.) Em qualquer Org menor o P/O é sempre também o C/O ou E/D.
- 57.) Mas quando você introduz o sistema triangular, também introduz os berloques: Um Oficial de PR, Mensageiros e um Secretário para o C/O.
- 58.) A razão dos mensageiros é que quando as coisas estão a mexer rapidamente, se você enviar um, não o tem até ele voltar, logo você quer mais do que um para que o fluxo possa continuar com rapidez.
- 59.) Eu estou a fazer o truque da Carruagem romana de guiar 3 carruagens a partir do cavalo do meio. Eu sou o C/O de 3 Orgs a bordo de (Flag Adv Org, Flag Bureau, & Navio) e tenho mensageiros e excelente serviço de secretário-conselheiro. Neste ponto a Org do navio precisa de mais HCO e Organização.
- 60.) Uma área que não é bem organizada desmoronará. Você pode prever isso. Expande, os pontos fracos aparecem, alguém falha... e a coisa vem abaixo!
- 61.) Quanto mais tempo deixar andar maior a "queda"! Logo você tem que organizar melhor, usar o Oficial de PR para encontrar botões & tom para um manejo, Comm EV ao HCO por não estabelecer, ou recrutar e manejar.
- 62.) "Quanto mais tempo negligenciar a coisa, mais freneticamente você tem que trabalhar para a salvar".
"Quanto mais tempo a largou maior o estrondo".
Estes são dois princípios operacionais.
- 63.) A previsão compensa. O O/O tem que andar à frente do P/O para prevenir “estrondos” e suster declínios.
- 64.) Ele pensa em termos de recursos para expansão. Mais formação em vários postos, para prover uma substituição rápida de um Chefe de Div ou Exec, etc.
- 65.) Na pobreza é sempre muito fácil morrer fome muito depressa.

LADO B

-
- 66.) Há um ponto de "Sucesso/Fracasso" numa Org. Quando cai abaixo dum certo nível de receita, volume, & pessoal "falirá" E falirão as pessoas envolvidas.
 - 67.) Quando tem pessoas a tentar "desertar" por causa de sobrecarga e não podem lutar, você definitivamente está na "área de Falência".
 - 68.) Apuros, esforço, tensão são indicadores de "situação de falência". Os reais apuros podem não ser LOGO AÍ. Podem ser numa extensão (como o banco cortar o capital, ou ordem cruzada de network, etc.) Um Gabinete é susceptível. As tensões não estão "dentro" da Org, mas nas suas LINHAS de TRÁFEGO, por causa da sua responsabilidade por áreas externas. A tensão pode surgir dentro da Org. Não é do pessoal do gabinete, eles estão OK. Ela entra pelas LINHAS.
 - 69.) É tempo de organizar como loucos, promover como o inferno, e accionar a sua acumulação de recursos a grande velocidade.
 - 70.) Cada Org de Cientologia do mundo, no momento em que eu falo, (Jan 71) corre abaixo do seu ponto de "sucesso".
 - 71.) O ponto de "sucesso" de uma Org de Cientologia é provavelmente um GI à volta de uns 20,000 Dólares/semana com entrega equilibrada & outras stats.
 - 72.) Se não está a fazer isso haverá tensão e descerá, a menos que você tome activamente medidas para empurrar isso para o ponto de "sucesso".
 - 73.) Você tem que decidir EXPANDIR e empurrar isso para a zona de "sucesso".
 - 74.) É o dinheiro feito pelo membro individual do pessoal que determina o ponto de "sucesso-fracasso". É a velha Stat de Qual. "GI dividido pelo Pessoal".
 - 75.) Se muito ALTO ou muito BAIXO, é uma indicação de um ponto de "fracasso". Se muito alto, digamos 5000 por membro de pessoal, significa que não pôs lá organização bastante para fazer esse dinheiro e "cairá". Se muito baixo, pessoal improdutivo, abunda o Dev-T, nada é produzido, mal organizado.
 - 76.) Em 1969, era 16-18 Libras por semana Internacional. (cerca de 50 Euros por semana) Isso não chega nem para um membro de pessoal SE sustentar, muito menos a organização.
 - 77.) Naquele período não deve ter havido nenhuma produção, ou foi feito só por alguns e o resto eram OCIOSOS DESORGANIZADOS.
 - 78.) Eu fui alertado para esta stat baixa (GI dividido pelo pessoal) há mais de um ano atrás, pus cá fora os programas LRH #1 para aguentar até podermos obter uma forma melhor de organização. (Com esta Tech do FEBEC).

- 79.) O "porquê" era a falta de produto. Insuficiente volume & qualidade, e insuficiente viabilidade como resultado.
- 80.) Quaisquer que fossem os produtos produzidos, CUSTAVAM MUITO tempo e recursos da Org.
- 81.) A receita mais alta de sempre na SO foi 5500 Dólares (4.000 Euros) por pessoa por semana (AOLA, 1968 sob Capt.W.B.Robertson). Eles estavam sob bastante tensão mas a consegui-lo.
- 82.) Recentemente, os membros da SO dividiram a receita da SO que deu cerca de 520 dólares (400 Euros) por semana. Agora são TODOS os membros da SO, e não só pessoal das Orgs nas AOs. Isso é 10x o que as Orgs CIENTOLOGIA faziam internacionalmente em 1969!
- 83.) Uma razão pode ser que as Orgs de Cientologia não vendem "PACOTES" ou RESULTADOS. Elas vendem "horas" de audição. Isso pode não ser sensato.
- 84.) Ou eles poderiam salvar-se a vender TREINO, que não seja treino em “saldo”.
- 85.) A Org de LA estava a vender cursos por tão pouco como 35 Dólares! Todos "restritivos" e um fracasso para cobrar o dinheiro.
- 86.) Embora você venda um pacote de serviços, pode haver dificuldades internas de maneira que o Produto Final Válido não ocorra.
- 87.) Logo, a razão porque tem agora uma sofisticada tecnologia de administração são estes factores e a dificuldade de administrar através duma linha a longa distância.
- 88.) 1970 foi o ano desta pesquisa e desenvolvimento.
- 89.) O "PONTO DE SUCEESO-FRACASSO" DA ORGANIZAÇÃO É MELHORADO NA MEDIDA EM QUE ESSA TECNOLOGIA E POLÍTICA DE CIENTOLOGIA SÃO SABIDAS E EMPREGUES (APLICADAS) NA OPERAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO. ESTE É O PRIMEIRO FACTOR QUE VOCÊ TEM QUE APRENDER.
- 90.) Acabei de encontrar uma política alter-originada que arrasou parte das nossas operações financeiras. Agora descobri quem, porquê e cancelei-a.
- 91.) Ora, às vezes você obterá uma ordem, ED, política, ou boletim que vai contra a sua PRODUÇÃO e dificulta-a. Você tem que alertar logo a administração para isto. Há até uma política segundo a qual uma Ordem Destrutiva pode ser detida. ("Ordens, Questionar"—HCOPL)
- 92.) Quando lancei o Curso de Dianética, dizia no Bloco: “não deixe qualquer acção de Cientologia que tenha em progresso”. No sudoeste dos EUA alguém lançou uma "política" segundo a qual era um "alto crime" auditar Graus de Cientologia

em pessoas que não tinham feito Audição de Dianética! Agora, QUEM fez aquela coisa louca não sei, mas VOU descobrir.

- 93.) Você deverá estar alerta para quem nas suas linhas tenta destruir o progresso.
- 94.) A CAVALGADA DA "MODA" OU DA "TENDÊNCIA" ACTUAL FAZ MAIS PARA DESTRUIR AS SUAS STATS DO QUE QUALQUER OUTRA COISA QUE VOCÊ POSSA FAZER.
- 95.) O HOMEM, NO SEU CONTÍNUO, IMEDIATO, ENVOLVIMENTO COM O TEMPO PRESENTE, ESTÁ CONTINUAMENTE A DEITAR FORA O QUE ELE TEM, COMO PAGA PELO QUE ELE "ESPERA TER".
- 96.) Os seus recursos BÁSICOS são as PLs e os HCOBs. Não os deite fora!
- 97.) Nós acabámos de pôr o Congresso "O Estado do Homem" de 1950 num curso de nível muito alto, de nível superior. Ele era um RECURSO.
- 98.) Se você não sabe o que SÃO os seus recursos, então eles não serão utilizados.
- 99.) Só porque os Auditores falham em Dianética, você não deverá procurar um "método novo". Se eles realmente compreendessem o livro de Dianética os casos iriam TODOS resolver-se.
- 100.) A revelação mais alta que nós temos agora está coberta a fundo no início dos anos 60. A única coisa que fizemos foi usá-la na sua TOTALIDADE, e auditá-la com alguns métodos novos de manejar uma sessão o que faz a coisa sair suavemente, e só um princípio novo foi desenvolvido. Porém há dois métodos novos de audição para a tornar mais suave. Mas a sua teoria está lá atrás no início dos anos 60. (XDN " L's?)"
- 101.) Basicamente você está no “negócio” do CONHECIMENTO. É a coisa que está a pôr cá fora, CONHECIMENTO DE SI PRÓPRIO. Isso É um Produto Final Válido, não importa que outros você tenha.
- 102.) Uma pessoa que era Classe 10 questionou-me o outro dia e eu remeti-o para "Dianética a Tese Original". (Era sobre um caso de TA Baixo, não compreendendo por que se auditava de uma certa maneira).
- 103.) Eu formei C/Ses que não podiam auditar ou fazer C/S porque não conheciam os livros básicos.
- 104.) Você está basicamente A FORNECER CONHECIMENTO. Logo, como pode fazer isto sem os seus ARQUIVOS do MIMEÓGRAFO (cópias), OS SEUS LIVROS, FITAS, etc. industriado (cramming) na livraria e estantes da Org?
- 105.) Nós analisámos uma concessão que tinha as melhores stats, pedimos-lhe as acções bem sucedidas; ele lia uma PL no início de cada conferência de PE! Teve um sucesso enorme com inscrições para audição e cursos.

- 106.) Compare isto a esvaziar arquivos de MIMEO (cópias), pacotes com "buracos", etc., e verá o que causa seu ponto de "SUCESSO-FRACASSO".
- 107.) Você não está a consumir o seu recurso primário, que é CONHECIMENTO.
- 108.) Não estamos a lidar com o tipo de conhecimento que "era" verdadeiro o ano passado e "não" é verdadeiro este ano. É VERDADEIRO PARA SEMPRE e sempre foi VERDADEIRO.
- 109.) Logo um O/O deve reparar que o seu recurso primário é "todo aquele espaço tomado pelos ARQUIVOS DE MIMEO, PACOTES, LIVROS e FITAS".
- 110.) Há FITAS para além do crível!
- 111.) Esses são os seus RECURSOS, e é onde eles começam. Não começam com pessoas.
- 112.) Há pessoas por todo lado, mas elas não valem nada para ninguém a menos que o CONHECIMENTO seja divulgado, duplicado e aplicado.
- 113.) ESSA É A TAREFA BÁSICA EM QUE VOCÊ ESTÁ.
- (Nota: A fazer JOGADORES! BR)
- 114.) Você escolhe pessoas para postos usualmente porque elas SABEM MAIS. O que você está a dizer é que elas têm um VFP de CONHECIMENTO.
- 115.) Logo o O/O está a tentar obter recursos de pessoas INSTRUÍDAS, e por isso o seu RECURSO básico É CONHECIMENTO.
- 116.) (Nota: da mesma maneira que
 $\text{Theta} + \text{Tech} > n\text{Theta}$ (Banco)
em Tech,
 $\text{Theta} + \text{Conhecimento} > \text{Caos ou Confusão de um Posto ou Org em Admin}$). (BR)
- 117.) Ele (O/O) sai então dali, aplica o RECURSO do CONHECIMENTO às pessoas, FORMA, TREINA pessoal, e logo ele verá o edifício da história com "Cientologia" na frente a Letras de Ouro.
- 118.) O LIVRO PEDIDO para a livraria é trabalho do O/O.
- O LIVRO VENDIDO é trabalho do P/O.
- 119.) A Org de Nova Iorque está a falhar agora por causa da falta de livros básicos para vender. Eu tenho uma AJUDA de PUBs nisso. Adivinhe? O mundo decidiu a exclusividade da literatura. Livros dos EUA não podem ir para a Europa. Livros europeus não podem ir para os EUA. Você tem que os reimprimir NA área em que os vende.

- 120.) Você pode-os obter em PEDIDOS INDIVIDUAIS, mas não em Quantidade. Direitos de autor em pedaços, etc. Fizeram o mesmo com a moeda. (dinheiro)
- 121.) Um indivíduo que vem da rua não é um recurso até ser verificado, fechado, formado administrativamente.
- 122.) Por isso, CONHECIMENTO é um factor dominante no sucesso de um O/O.
- 123.) Quando não está lá, ele FALHARÁ.
- 124.) O P/O não irá a lado nenhum a menos que tenha TODAS as NOITES uma Fita de LRH sempre a reproduzir na Org, no PE ou durante a Palestra Introdutória.
- 125.) Uma Org está a reproduzir a fita do Jornal de Ron 67 todas as noites... um pouco escasso. Há milhares de fitas, mas nós vemos que as Orgs não as têm! Ou só algumas, como cerejas no topo do gelado.
- 126.) Logo, um O/O sem recursos de conhecimento é batido antes de começar.
- 127.) As Orgs de Cientologia estão a correr mal neste momento porque os recursos de CONHECIMENTO de administração e Tech são BAIXOS, e assim a PRÁTICA sofre. (Eles não PODEM DEMONSTRAR a sua COMPETÊNCIA porque a COMPETÊNCIA exige uma APLICAÇÃO profissional de CONHECIMENTO). Você como FEBC, está aqui para remediar isso.
- 128.) Muito obrigado.

* * * FIM FEBC 7 * * *

FITA DE LRH
FEBC-8
71O1C24SO
24 JAN 71

FEBC 8
=====

A VIABILIDADE E A FUNÇÃO

do HAS

LADO A

1. Eu pensava que isto seria tudo fácil depois de um pouco de formação nas no que o Oficial de Produto e Oficial de Org fazem. Agora o papel do HAS (Sec da Área do HCO) tem que ser clarificado.
2. Nós estamos a lidar com os Produtos 1-4:
 1. O Estabelecimento.
 2. O Produto do Estabelecimento.
 3. O Estabelecimento Corrigido.
 4. O Produto Corrigido.
3. Se quer melhorar o VOLUME da produção você tem que organizar.

Se quiser melhorar a QUALIDADE de um produto você tem que organizar.

Se quiser melhorar a VIABILIDADE de um produto você tem que organizar.
4. Se obtém maus produtos, raras vezes e com grandes custos, ORGANIZE!
5. Se tem apuros com o VOLUME do produto, organize para uma melhor entrega de matérias-primas e prepare o produto numa base de linha de montagem.
6. Se quer melhorar a QUALIDADE então desça linha abaixo e descubra quem não tem a Tech do seu trabalho. Instrua-os melhor. Melhore a duplicação.
7. Se quer melhorar a VIABILIDADE, analise a linha dos passos demasiado caros anule o movimento e as funções duplicadas desnecessárias. Você obtém um produto menos caro com o mesmo volume & qualidade.
8. Aplica-se a lei da DESPESA-RECEITA. Fazer sempre mais do que gasta.

9. A RECEITA TEM QUE EXCEDER OS GASTOS. OU A DESPESA DEVE SER MENOR DO QUE A RECEITA. Isso é a lei básica da boa finança.
10. Basta saber isso para se tornar um gênio financeiro. E você realmente torna-se um deles quando repara que as PERDAS são no dinheiro que NÃO GANHOU. Se a Org pode fazer 10.000 por semana e só faz 5.000 você está A PERDER 5000 por semana. Esta é a economia sénior. A economia menor é economizar ao procurar cliques a um preço mais baixo e comprar a granel com desconto, etc.
11. Quando você vê isto numa Org (o GI a cair), exige alguma coisa do Oficial de Produto. Uma GRANDE IDEIA. (Promover para recuperar a stat para normal ou acima).
12. Logo não tente "economizar" em Emergência, Isso é mortal. Obtenha uma GRANDE IDEIA e promova.
13. Isso é o que está errado com o Capitalismo. Eles preocupam-se sempre com o "lucro" em vez de apenas avançarem e fazerem milhões. Se a sua stat baixa, eles economizam cortando despesas para que ainda possam mostrar lucro, e começam a CONTRAIR.
14. Agora, para medir a receita contra a despesa, você olha para a diferença. Se RECEITA maior que despesa, você é SOLVENTE. Mas não necessariamente VIÁVEL, se a receita só é LIGEIRAMENTE acima da despesa.
15. Se $DESPESA > receita$ você é INSOLVENTE. É quando o melhor é você ter uma Grande Ideia e introduzir uma linha-data de pagar contas.
16. O que é preciso para ser VIÁVEL? Este é um universo e tanto para ser viável. Se um fazendeiro precisa de 20 Toneladas de Trigo para ser viável, ele é um parvo dos diabos se não subir para as 250 Toneladas!
17. A sua Org, se VIÁVEL, deverá poder correr durante pelo menos 2 ANOS SEM GANHAR DINHEIRO ALGUM ou DESPEDIR UMA ÚNICA PESSOA!
18. Por essa altura você PODERIA ter obtido "melhor" SOBREVIVÊNCIA.
19. Logo retire da ideia de pobreza de só "pagar contas" e "sobrar o suficiente". Isso não é sobrevivência neste Universo.
20. Se quiser subornar bastantes senadores e comprar bastantes primeiros-ministros e fazer tudo o que quer, mude a sua maneira de pensar sobre finanças.
21. Se subir ou descer demais os preços você obterá uma queda da receita.
22. Se baixar os preços num gradiente, você NÃO sobreviverá. Porquê? Porque as moedas do mundo estão todas INFLACIONADAS.

23. À medida que o dinheiro desvaloriza compra menos, logo, se mantém os preços na MESMA (não ajustados ao poder de compra da moeda corrente) você ficará finalmente insolvente numa economia inflacionária.
24. Logo você tem que ter a GRANDE IDEIA de reposicionar ou reembalar o seu produto para parecer um super-produto novinho e obter um preço mais alto.
25. O homem não é racional no que toca a preços. Ele não se senta e calcula tudo.
26. Agora NÃO aumente os seus preços sem serviço a condizer. Se der 10 vezes o serviço você OBTERÁ 10 vezes a receita, contanto que não diga às pessoas que subiu o preço.
27. Você não ousa AUMENTAR o preço, logo faça uma outra coisa. Mude o preço e reembale o serviço.
28. Agora este é um mundo etéreo. Você interroga as pessoas numa pesquisa e elas respondem só mentiras.
29. Você tem às vezes que fazer "tentativa & erro". Você oferece qualquer outra coisa junta com o que já está a entregar e acha o preço para manter a sua Org viável.
30. Um Rolos Royce por exemplo, você paga o conforto e durabilidade sem obsolescência porque o modelo não muda, mas não tem arranque ou aceleração. Eles pedem 12.500 libras por um USADO. (Um Buick faz o que se quiser).
31. Há "estatuto" envolvido nisso. Logo, há todos os tipos de factores neste assunto chamado PREÇO.
32. Se você NÃO se pode enganar com preços, pode enganar-se Com VOLUME, mas tem que garantir o custo adequado para que não fique insolvente.
33. Todos estes factores determinam a GRANDEZA do estabelecimento que vai manter.
34. A CAPACIDADE de pôr fora produtos economicamente do Oficial de Produto, em volume & qualidade altos, pode determinar a VIABILIDADE potencial da Org.
35. A maior parte dos negócios e governos seguem a regra: "expandir e absorver toda a receita". Excepto expandindo INTERNAMENTE, ADMINISTRATIVAMENTE com DUPLICAÇÕES para absorver toda a receita que está a entrar.
36. UMA ORGANIZAÇÃO TENDE A GASTAR UM POUCO MAIS DO QUE FAZ. Isto é como que uma "regra" neste planeta, eu não me preocupei com descobrir porquê, mas é um como que uma "contra-regra" ao bom senso!

37. Esta "regra" nunca é violada neste planeta. Logo o trabalho do Oficial de Org É VIOLÁ-LA.
38. Agora o Oficial de Produto obtém a " GRANDE IDEIA". O que é isso? Toda a gente pode tê-la, o reg, o arquivista, o fulano da linha de montagem. Usualmente é uma ideia de como obter mais CONSUMO dos seus produtos.
39. As Grandes Ideias de todo o Oficial de Produto têm que se aplicar ao Consumo. (Podem haver outros tipos de ideias numa Org, tais como fazer isso mais depressa, melhor, ou mais barato, mas estas são para o O/O). As ideias do P/O são para MAIS consumo de produtos ou mais serviços entregues.
40. A "Grande Ideia" leva ao AUMENTO de VOLUME, que traz VIABILIDADE.
41. Uma "grande ideia" também pode ser sobre uma peça de promoção que leva as pessoas a MANTÊ-LA, em vez de a deitar fora. Isso aumenta O SEU consumo logo um passo válido para mais produção.
42. Como é que nós aumentamos o consumo deste produto? É a pergunta chave respondida pelas GRANDES IDEIAS.
43. Quando um AUMENTO de produto começa a FERIR a VIABILIDADE de uma Org, deve ser um produto ANTIECONÓMICO, e agora estamos a falar do HCO, ou "quanta Org?". A EXPANSÃO é provocada por aumento de CONSUMO, que é provocado por aumento de PRODUÇÃO numa base ECONÓMICA. Logo se não é económica, a Organização (ou Estabelecimento) está em falha.
44. Não é propósito do HCO pôr lá tanta organização quanto a organização faz. Isso seria usar toda a sua receita para aumentar o Estabelecimento (e nada para mais produção) e em breve a insolvência faria a sua cabeça feia.
45. Eu diria que no princípio 50% deveria ir para Estabelecimento, e à medida que cresce, 33%, e em mais volume & expansão, 25%. (O que quer dizer é que o CUSTO do Estabelecimento é um quarto da receita do Estabelecimento).
46. O CUSTO do Estabelecimento NUNCA deverá SER 100% nem perto disso, e certamente nunca 225% como os governos fazem. (Eles entram em dívidas enormes e põem um pesado fardo nos contribuintes).
47. Logo, o trabalho do HCO é fornecer um Estabelecimento, o custo do qual é inicialmente não mais do que 50% da receita.
48. Cabe ao HCO dizer quanta Org é posta lá pelo custo acima, e não à Div. de Tesouraria.
49. A escala de tom de tesouraria só vai de "total negligencia" a "murmúrio", logo NÃO são eles a fazer isso! (Piada)
50. Há dois tipos de pessoas que você NÃO quer em parte alguma perto da linha de topo da administração, ou do Produto ou do Estabelecimento, numa Org. São eles

CONTABILISTAS e ADVOGADOS. NUNCA os deixe estabelecer política de administração.

51. Os contabilistas só lidam com dívidas & receita, contas a dever & pagas, pondo de parte algumas reservas. O PLANEAMENTO FINANCEIRO DIZ-LHES o que FAZER. E isso é COM os chefes de Divisão, ou pessoal da Administração.
52. Cada ramo de produção de uma Org deverá ter o estatuto de Chefe de Div. no FP (Plan^{to}. Financeiro). A relação Tech/Admin no FP deverá ser igual à da Org. Isto ajuda a equilibrar os custos de Produção e do Estabelecimento.
53. A Administração é importante, mas a produção é VITAL, logo o Conselho Consultivo, ou corpo do FP, deve estar equilibrado para que áreas de produção não fiquem saturadas por Admin e sem dinheiro e para manter a produção e a crescer.
54. Se você balançar o pêndulo para o OUTRO LADO e deixar SÓ os trabalhadores ou produtores dizer para onde o vai dinheiro, obtém COMUNISMO, e não funciona economicamente e é improdutivo.
55. Mas se deixar o pêndulo balançar totalmente para o lado de Admin, você obtém CAPITALISMO, e também não funciona uma vez que produz inflação e dívidas incriveis, embora possa haver alguns produtos por ali à volta das companhias falidas.
56. Assim, deve haver um Equilíbrio entre estes dois extremos.
57. Capitalismo extremo, não está NEM SEQUER PRÓXIMO da produção. É um sistema onde um fulano com dinheiro vive para o lucro, empresta o resto e executa os prestatários, e vende a companhia por mais "uns cobs".
58. Logo, se você puser um contabilista como encarregado de uma Org, ele só pensará em "dinheiro", e não em produtos.
59. Na medida em que a Tesouraria não cobra as dívidas, eles negligenciam a sua função, e forçam a economia na Org.
60. Contudo, também você não pode ter uma Org "fugidia" sem qualquer "controle e balanço" financeiro. (Para impedir de gastar mais do que faz).
61. Eu posso dirigir uma Org dessa maneira porque tenho um sentido e senso dos volumes de produção e receita. Pode parecer descontrolado às vezes porque eu compro coisas sem passar pelo FP. Mas o teste do pudim é a stat das Reservas da Org. Qualquer Org que eu dirijo acumula reservas a uma taxa dos diabos. Não há Bancos que cheguem para as lá pôr.
62. Eu mantenho uma "visão computadorizada" da produção e "cash flows" (fluxos financeiros) de uma Org. E rejeito projectos irrealis de Estabelecimento, e encorajo projectos de entrega e produção para expansão.

LADO B

63. Eu não considero que uma Org possa TER ALGUMA COISA até ter um par de ANOS de reservas acumuladas para cobrir a sua DESPESA TOTAL de ESTABELECIMENTO.
64. Salas de Audição e Espaço de Treino, Serviço de Pessoal (se não sair caro) são projectos que eu considero mais importantes do que quaisquer outros, até o lugar ser realmente viável e próspero.
65. Uma vez que tenha aquele par de anos de reservas, eu sei que estou a trabalhar num mínimo e começo ficar à-vontade com o dinheiro. (Não com as reservas, mas com a receita RECENTE).
66. Eu vi contabilistas olhar com horror (mas oculto) para alguns dos meus projectos para aumentar o consumo, mas no fim nós obtivemos disso muitos mais milhares que lá pusemos.
67. "Que consumo pode ser efectuado?" é um dos primeiros pensamentos de um homem da produção. Caso contrário ficará sem espaço para os seus produtos.
68. Ele não liga a quantos produtos obtém, contanto que eles não fiquem ali. Eles devem ser consumidos ou utilizados.
69. EXEMPLO: Conta a história que Edsel Ford produziu um carro novo GRANDE que NÃO vendeu. Ele deveria ter lido as notas de Henry Ford, "América sobre Rodas", uma política de transportes pequenos, baratos, económicos. Porque, nessa altura precisa a América estava a precisar de um carro pequeno, logo trouxe carros estrangeiros e Ford perdeu muito negócio.
70. Ele deveria ter construído um, sair á rua e perguntar às pessoas se o queriam. Uma sondagem ou projecto-piloto elementar. Perdeu uma oportunidade única, não fazendo a pesquisa de mercado para descobrir o que o público compraria.
71. Logo deve haver sempre uma "Secção de Programas Especiais" de projectos-piloto.
72. Esta secção vai o pilotar estes produtos novos para ver se as pessoas os consumirão e qual o interesse, etc. Assim, você pode sempre abandonar isso ou mudar isso sem custar milhões à sua Org.
73. Os "Centros de Celebridades", por exemplo, eram dirigidos por Diana e Ivone em Programas Especiais sob a Ajuda da Div. 6 (Diana) e estava a expandir. Eu acordei de repente para o facto de que não estava sob a Linha mestra de Controle do Gabinete de Gestão, logo nós estamos a pôr lá isso. Por isso, se um piloto tem êxito, deve lembrar-se de organizar isso na linha mestra da Org.
74. Todos os novos tipos de expansão, ou são PILOTADOS, ou vão à falência.

75. Daí a "Grande Ideia", cara ou talvez não, que deveria ser pilotada 1º, e então conferida para ver como se comportou, em Programas Especiais.
76. Mas a maior parte das "Grandes Ideias" são banais (simples). Elas só são baseadas em como meter mais pessoas na Org (em maior volume).
77. Você provavelmente pensa na política e na Org como uma "estrutura rígida". Bem, é, mas as grandes ideias não SÃO.
78. Logo, se a "grande ideia" funciona o ESTABELECIMENTO adequado deve ser provido pelo HAS. (Sec. Área HCO).
79. (A razão pela qual as Orgs PARECEM "rígidas" é que elas foram formadas pela experiência com estabelecer "grandes ideias" ANTERIORES, como Treino e Audição de Cientologia & Dianética. E estas provaram ser neste momento a maneira exequível de as manter a expandir. WBR)
80. O HAS tem que manter o Custo do Estabelecimento ABAIXO da receita, não mais do que 50%.
81. A Ética é como segura as PONTAS, O Oficial de Ética é o "Deus das Pontas". Ref. Vol 0, PL sobre "Dirija um canal para a obtenção, ponha-lhe algo em cima, MANTENHA AS PONTAS FIRMES, enquanto empurra isso pelo canal".
82. As pessoas tentam usar a Ética para "monitorar" o comportamento. Que malucas! Que importa o comportamento? (É só das intenções e ações que vão contra o PROPÓSITO QUE a Ética cuida).
83. Relações interpessoais (sociais) só são "boas" na presença de PRODUÇÃO BEM SUCEDIDA. E depois o que você quer fazer é AUMENTAR A PRODUÇÃO, (e por isso a MORAL sobe!).
84. O HAS determina o tamanho, tipo e gênero de Estabelecimento sustentável.
85. Isto também pode ter a ver com LOGÍSTICA (transporte, provisão e movimento de bens & pessoal).
86. Às vezes o HAS funciona ABAIXO do que pode gastar e isso é uma falsa economia, especialmente se feito no próprio HCO.
87. Como é que o HCO pode ter "falta de pessoal?" Isto é loucura. Assalta a minha realidade. Porque o HCO RECRUTA e ATRIBUI pessoal!
88. É como você "alardear" que não faz o trabalho e tentar que eu o maneje por si! É o método do HCO de "alardear" que não faz o trabalho. "Não temos gente suficiente no HCO!".
89. O MÍNIMO IRREDUTÍVEL do trabalho de HAS é um HCO "tripulado" e operativo! ENTÃO talvez possa levá-los a pôr lá o RESTO da Org!

90. Como é que o HCO lá põe a Org? Bem, ele é o encarregado de ORGANIGRAMAS, FORMAÇÃO (HATS), PESSOAL, COMM, ÉTICA, todas as coisas necessárias, os TERMINAIS, LINHAS DE COMM E FUNÇÕES. (Controle de Matéria, Energia, Espaço, Vida, Pensamento).
91. Mas se sabe isso e ainda não está a pôr lá a Org, você falhou um ponto: a SECÇÃO DE EMISSÃO DE ORDENS. Isto é o que se usa para construir, segurar, controlar, “tripular” e manter a Org. (Controle do Tempo)
92. Isto contém as Ordens do Dia e a Máquina do Tempo.
93. Se não vir Ordens de Estabelecimento na OOD (ordem do dia) ou na TM (máq. do tempo), sabe que NINGUÉM está a estabelecer o lugar, e cedo não existirá.
94. Quanta Org ele pode construir é determinado pela VIABILIDADE financeira.
95. Se o Dept 1 “pensa”: “nós não queremos pessoas”, ele é inútil.
96. Você Já viu a caricatura do fulaninho sentado numa caixa dizendo: “odeio toda a gente?” Bem, você NÃO quer um Dept 1 (Pessoal) assim!
97. Um Dept 1 deve dispor-se a recrutar toda a gente, embora tenha que pôr metade fora através do Dept 3 (Ética). (muitos são chamados, poucos escolhidos)
98. O HAS é o CONSTRUTOR da Org (Produto 1, O Estabelecimento).
99. Se AINDA não está feita é Prod 1. Se foi construída & ESFARELA, é Prod 3.
100. Você diz: “ele não está a controlar o verdadeiro Edifício & Espaço da Org”. Ah ISSO É QUE ESTÁ, via a Secção de emissão de Ordens e Máquina do Tempo.
101. Eu poderia construir uma real Org a partir do HCO. O único factor limitador é a Viabilidade quanto à receita. (como mencionado antes).
102. Se fosse novinha e jovem, eu poderia ir até 75% (Da receita), mas voltar logo a 50%, e eu teria vergonha se pouco tempo depois custasse mais do que 25%.
103. Mas mesmo que isso acontecesse, como HCO eu olharia para as divisões de produção e para o Oficial de Produto e formava-os (hat) para que eles PUDESSEM viabilizar o Estabelecimento.
104. Vê agora o porquê atrás do baixo GI distribuído pelo pessoal nas Orgs? NÃO É que as Orgs tenham pessoal a mais. É que eles não estão formados, e há uma falta de Orientação da Produção.
105. Logo, quando alguém diz: “Eles não nos pagam bem”, pergunte: “Quem é ELES?” Você está a olhar para “Eles” quando está a ver o pessoal de uma Org.
106. Você não pode pagar a um membro do pessoal 20 Euros por semana quando ele só faz para 15 Euros por semana para a Org!

107. Até funciona deste modo numa sociedade sem dinheiro. Se uma aldeia não produz MAIS do que 4 ou 5 dessas aldeias podem comer, será uma aldeia de fome, de camponeses pobres, famintos.
108. Isto foi VERDADE durante milhares de anos, NESTE OU EM QUALQUER OUTRO PLANETA.
109. Tem que causar aos suppressivos montes de problemas quando na América, por exemplo, uma pessoa pode cultivar agora bastante para alimentar 47 pessoas. No passado, ele poderia cultivar só para alimentar 4 ou 5.
110. Logo, os governos supressivos continuam a mandar o DINHEIRO para outro continente, e não os produtos. Se mandarem os produtos eles fazem isso de graça! Quão louco é que você pode ficar? (Não há qualquer permuta nem viabilidade nisso. Só inflação e tensão nos produtores).
111. É muito simples. Você não pode pagar a um trabalhador mais do que ele faz.
112. Eu penso, quando vejo estas crianças nos EUA a comprarem coisas com o dinheiro do papá, quanto tempo levará a falir. Eles são como um noviço num arame alto. É só uma questão de tempo para eles caírem na serradura.
113. E eu não tenho nenhuma condolência por pessoas que não produzem e continuam a chorar por dinheiro. O "pobre trabalhador desprivilegiado" tem um paraíso agora na Rússia, e eles nem sequer podem produzir sapatos suficientes...
114. Se você anda por aí num corpo neste planeta, também pode produzir o bastante para o manter confortável e bem alimentado, pelo menos!

* * * FIM da FEBC 8 * * *

- Continua na FEBC 9 "Produção e os Recursos de HAS"

FITA DE LRH

FEBC-9
7101C24SO
24. JAN 71

FEBC 9

PRODUÇÃO E RECURSOS

DE HAS

LADO A

- 1.) Um grupo que faz ideia para onde vai e o que vai fazer, e que não está todo individualizado, pode normalmente reunir-se para que finalmente lá chegue.
- 2.) Aqui na SO (1971), estamos à beira de 2 anos de sobrevivência, começando mesmo a consegui-lo. Estamos a fazer isto contra os dentes de um inimigo inexorável, e nós, de vez em quando, ouvimos o seu "estertor de morte". Iremos lá, mas agora estamos na margem da sobrevivência.
- 3.) Nós estamos num mundo muito às avessas, economicamente e não só.
- 4.) O MÍNIMO de sobrevivência é poder operar durante 2 ANOS sem fazer um centavo. Isto é o INÍCIO da viabilidade.
- 5.) E SE VOCÊ tiver que operar sem receita, tem tempo para REALMENTE se ENTREGAR a manejar isso.
- 6.) Por exemplo, as contas eram tantas por todo o mundo em 1969, Outubro, que eu não esperei que a Cientologia sobrevivesse. Era uma confusão insolvente. As contas das Orgs de Cientologia eram cruzadas. (Eram mais contas do que dinheiro).
(Nota: Contas = Dívidas).
- 7.) MSH originou o "Programa de Planeamento Financeiro #1", o qual eu emiti como ED, a fim de manejar.
- 8.) Em 7 ou 8 meses, ela alcançou o resultado de TODAS AS ORGS SOLVENTES. Foi um trabalho DURO.
- 9.) Ela achava que muitas Orgs eram muito irreais sobre quanto custavam por semana para funcionar, logo não sabiam quanto TINHAM que fazer para ficarem solventes.
- 10.) O próximo passo é, não SÓ render o que é preciso por semana, mas começar a comprar a SOBREVIVÊNCIA, quer dizer, no MÍNIMO, um DECURSO DE 2 ANOS SEM QUE UM CENTAVO ENTRE PELA PORTA.
- 11.) Isso atravessaria uma pessoa por cima da maior parte das crises políticas e outras.

- 12.) São os DUROS FACTOS DA VIDA. Logo, quanto Estabelecimento se pode sustentar?
- 13.) Obviamente VOCÊ não pode sustentar um Estabelecimento que não PRODUZ. E, NÃO PODE sustentar NO Estabelecimento pessoas que não produzam. E NÃO PODE sustentar a manutenção de maquinaria que não produza, e gabinetes que não têm utilidade. ESTAS são as coisas que você NÃO PODE sustentar.
- 14.) A maneira ERRADA de fazer isso é despedir pessoal para equilibrar os seus livros quando a receita baixa.
- 15.) A maneira para fazer isso é FORMAR (HAT), TREINAR, e tornar os membros de pessoal que tem mais PRODUTIVOS em posto.
- 16.) O gerente tem sempre a responsabilidade de prover trabalho para os seus trabalhadores. (Alguém na Rússia deve aprender isto).
- 17.) Não é só "quanto de Estabelecimento?", mas também "quanto de Produção?"
- 18.) Agora nós regressamos aos Recursos. Quantos Recursos tem o HAS que possam ser utilizados na produção?
- 19.) É muito simples. A receita durante os 3 meses passados foi "X". Por isso as despesas durante os próximos 3 meses deve ser "1/2 X", e a receita deve ser "2 X".
- 20.) Então estará a um 1/4 da receita para Estabelecimento se apontar para isso e o puxar.
- 21.) A maior parte das organizações é tremendamente INEFICAZ. A resposta IDIOTA é fechar alguma parte da Org ou despedir milhares de pessoas. Mas isso é o que o mundo wog faz! (como a General Motors)
- 22.) Isso não é administração. É um INSULTO aos idiotas!
- 23.) Olhe para isso. Eles têm todo ESSE Estabelecimento. Qual é a responsabilidade da administração? Obter o CONSUMO da produção, não reduzido. O seu Oficial de Produto é um gerente miserável.
- 24.) Você não reduz a produção, você AUMENTA o CONSUMO.
- 25.) Então, você tem 12 auditores e só metade do trabalho para 6, ENA! É melhor aumentar o consumo! Não basta obter produtos, você tem que aumentar o consumo dos produtos, ou no caso de auditores como produtores, você tem que os UTILIZAR.
- 26.) Um bom Gestor, P/O & O/O, compensará estes factores.
- 27.) É por isso que PR, Distribuição e Disseminação são tão importantes. Você TEM CONHECER o desejo de pessoas. Você tem QUE estimar e prever o que eles querem, e fornecer isso.
- 28.) Exemplo: as Pessoas "dizem" que querem uma "nova" Tech. Mas a "velha" Tech não foi produzida correctamente. Eles realmente querem é uma Tech "exequível"... e RESULTADOS.
- 29.) O factor em falta neste exemplo é QUALIDADE. A qualidade da Tech estava em falta.

- 30.) A maior parte dos seus problemas básicos de produção nunca estão a conectar o fulano que pode PRODUIR com o fulano que A QUER.
- 31.) Se conectar um fulano que não A PODE PRODUIR com um fulano que A QUER, você vai ter problemas imediatos de produção e o maior Qual. de que ouviu falar!
- 32.) Nós tivemos uma situação em que Qual. deixou cair em desuso o seu utensílio básico: A Form. Verde. Eles começavam a manejar do topo, voavam um rud e terminavam. E o RESTO da GF? Bem, não estava a ser usada, mas isso é onde alguns casos precisam de ser rectificadas para terminarem o ser Ciclo de Qual. Eu resolvi isso verificando a GF uma vez. Depois manejei a maior leitura. Bang! Isto racha o caso todas as vezes.
- 33.) É claro, o auditor TEM QUE saber ler o e-metro e correr o processo necessário, seja ele qual for.
- 34.) A maior parte das grandes ideias em produção são sobre ALGO QUE VOCÊ JÁ OBTEVE. A “grande ideia” é: “como você vai USAR isto?”
- 35.) UTILIZAR OS SEUS RECURSOS é a resposta. No exemplo da GF acima, a campanha poderia ser: “Vai lá e obtém uma GF Grátis”. Isto rectificaria a anomalia da Tech devolvendo a pessoa às linhas como CONSUMIDORA.
- 36.) Mas através de pesquisa descobrimos que as GFs tem mau nome porque as pessoas as tiveram à antiga e estavam cansadas dela, daí a campanha para “Análise Grátis de Caso”.
- 37.) Se você promover a “Análise de Caso Grátis” ou “Análise de Rachar o Caso”, então alguém tem que correr como um raio e manter as linhas, auditores prontos, etc.
- 38.) Isto seria o trabalho do O/O, e não do HAS ou do Oficial de Estabelecimento. Porque é uma coisa temporária, um piloto.
- 39.) A linha para este piloto tem que ser: Pessoa Recebida, Escoltada ao Auditor, Avaliada, C/Sada, Escoltada ao Reg para lhe dizer o que pode fazer agora: comprar um intensivo de Rachar Casos e inscrito. Se não são feitos todos estes passos, a “grande ideia” falhará toda e não terá aumento do consumo de tempo de auditor para intensivos PAGOS.
- 40.) Tivemos uma vez um “Projecto de Hospital” em que os Ministros foram para hospitais, animaram as pessoas e deram-lhes cartões com um número de telefone. O projecto foi destruído por não haver uma pessoa como terminal para responder ao telefone. Isto é um exemplo de uma “grande ideia” sem apoio do O/O.
- 41.) O O/O manejaria estes “Projectos Especiais” das “Grandes Ideias” do P/O. Então, se bem sucedido e continuando, o HAS incorporá-los-ia na Organização.
- 42.) O HAS deveria então também ter “Expedidores do HCO” sob o O/O nestes “Projectos Especiais”, para a Org não ser retalhada, e postos vitais não ficarem sub-tripulados.
- 43.) Você encontra Expedidores do HCO hoje “a arquivar no CF” quando há muito tempo que o HAS deveria ter DOIS Arquivistas no CF, ou “a ajudar no HCO” quando HÁ MUITO que o HAS deveria ter um HCO COMPLETAMENTE ESTABELECIDO.
- 44.) Não, se os Expedidores têm tempo livre eles deverão estar em ESTUDO para se tornarem mais funcionais (hatted) e recursos válidos. E o seu melhor uso fora disso é para estes projectos especiais da “grande ideia” e NÃO para arquivar algures no CF.

- 45.) Logo, o trabalho de Has é manter o Estabelecimento. E para fazer isso temos um ORGANIGRAMA. Não é acidental. É PRODUÇÃO orientada. Não é um "arbitrário".
- 46.) Cada um dos seus departamentos tem um PRODUTO. E se trabalhar do produto e subprodutos da Org PARA TRÁS, você acaba no Organigrama de 1967!
- 47.) Como é que um HAS coloca a Org? Ele enche-a até ao grau exigido pela produção.
- 48.) Expande o seu Estabelecimento aumentando a colocação no Organigrama existente.
- 49.) E para fazer isto exige recursos. Eu dei-lhe um par de recursos: Expedidores do HCO.
- 50.) Às vezes você tem um homem do pessoal que pensa os seus recursos de pessoal são as Divisões maiores e mais funcionais!
- 51.) Uma cena maluca na SO é o "missionarismo". As Missões têm PRIORIDADE. E você deve ouvir os gritos da gente do Estabelecimento. Mas, na SO, o Produto vem primeiro. E o nosso Produto é: "Cientologia à volta do Mundo".
- 52.) De facto isso coloca um fardo pesado no 3º Oficial (HCO) do navio.
- 53.) Mas ele deveria ficar esperto e ler as velhas FOs sobre uma UNIDADE MISSIONÁRIA. Isso daria um recurso extra de para puxar, se ele a estabelecer.
- 54.) A Unidade Missionária gasta a maior parte do seu tempo a estudar e de guarda. Se outro missionário mais treinado é tirado da Org, eles podem-no "substituir" enquanto esse está fora, ou eles vão como 2ºs ou 3ºs missionários para obter experiência.
- 55.) Logo, o problema principal do HCO é obter RECURSOS de PESSOAL, a sua FALHA principal de DESTRUIR a organização que foi posta lá.
- 56.) Isto pode ser feito "mandando auditar todos os terminais de Qual. na Div. Tech para manejar o atraso". Isso é ERRO DO HCO de não prever o volume de entrega e os exigidos Auditores de TECH. (por exemplo)
- 57.) Então quais os recursos de HAS? Dinheiro, Pessoas, Pessoas Formadas, Pessoas Treinadas, Pessoas Muito Válidas e os Materiais de Conhecimento e MEST para ajudar na produção.
- 58.) É uma MISÉRIA de HCO se não tiver recursos e tiver que desfazer o que constrói.
- 59.) Tão estúpido como usar a madeira da casa que acabou de construir para uma 2ª casa.
- 60.) Você diz que o problema é de FP (planeamento financeiro)? Bem se eu fosse um HAS que não pudesse pagar ao pessoal novo através do FP, não daria "OK" a nada que o P/O quisesse até ele produzir mais com o que tem e poder sustentar mais Estabelecimento.
- 61.) A coisa poderia ficar tão louca que HAS transferia semanalmente todo o pessoal para manter o ritmo de produção. Tentando dirigir uma Org de 345 homens só com 15 dirigentes!
- 62.) Quando a produção não é adequada ao Estabelecimento, então o Estabelecimento fica "pobre" em todos os seus recursos.

- 63.) Os seus recursos principais são, é claro, PESSOAL TREINADO.
- 64.) E auditores voluntariosos, e espaço de expansão barato, e fontes de materiais baratos e equipamento da Org, por exemplo ficheiros.
- 65.) A maneira ERRADA de fazer isso é gastar 8000 Dólares em secretárias novas para o P/O, O/O, & HAS. Isso é entrar na prática incrível de "gastar dinheiro que não tem".
- 66.) Você PODE fazer isto nesta sociedade. Muito inteligente. Eles estão SEMPRE A QUERER que você "gaste dinheiro que não tem": créditos, empréstimos, etc.
- 67.) Mas nós NÃO fazemos isso. É por isso que AINDA possuímos as nossas próprias almas e porque NÃO estamos a ir aos "bolsos" dos Banqueiros Internacionais.
- 68.) Nós somos SOLVENTES, somos NÓS PRÓPRIOS e EXISTIMOS, porque fazemos o nosso PRÓPRIO CAMINHO.
- 69.) Algum pessoal interroga-se porque é que eu não lhe pago melhor. É a pergunta errada. Nem sequer estou no seu Quadro de Directores. O baixo salário é resultado directo da falta de Formação para produção nas suas Orgs. Se produzirem mais recebem mais.
- 70.) Esta é a ECOLOGIA do Universo em que vivemos:
- PESSOAL QUE PRODUZ É PAGO.
 - HASES QUE LÁ PUSERAM UM EXCELENTE ESTABELECIMENTO TÊM UM PESADO POTENCIAL DE RECEITA.
 - OFICIAIS DE PRODUTO QUE PODEM LOCALIZAR PRODUÇÃO, OBTER PRODUTOS E PERSUADIR O CONSUMO ESTÃO TODOS PRONTOS E RECEBEM EXCELENTE RECOMPENSAS.
 - QUANDO ISTO ROLA E EXPANDE CADA VEZ MAIS, O DINHEIRO ROLA CADA VEZ MAIS PARA QUEM FAZ O SEU TRABALHO.
 - VOCÊ TEM QUE PENSAR DESSA MANEIRA PARA PROVOCAR ESSE RESULTADO.
 - A VIABILIDADE TOMARÁ MUITO BEM CONTA DE SI PRÓPRIA SE O SEU VOLUME E QUALIDADE FOREM ADEQUADOS.
- 71.) Exemplo:
Uma Formação Instantânea de Pessoal dá VOLUME.
Uma Mini Formação dá um pouco de QUALIDADE.
Uma Formação Completa dá VIABILIDADE.
- 72.) Como gestor, o seu primeiro pensamento vai para VOLUME. Você exige VOLUME de Produto. Então, como 2ª Acção exige QUALIDADE do VOLUME. Então, como 3ª, você calcula e exige VIABILIDADE.
- 73.) Se contudo não faz um pequeno PLANO de VIABILIDADE antes de tudo isso, você pode passar um mau-bocado terrível.
- 74.) Você pode prever as stats de uma Org daqui a 5 ou 6 meses. (Ex: a AOLA DUPLICARÁ a sua receita actual de 40.000/semana e correspondentes stats de entrega). Logo, de quem é o trabalho de preparação para essa DUPLICAÇÃO do Estabelecimento? Do HAS da Org. E de quem é a culpa se não DUPLICAREM o tamanho do Estabelecimento: espaço, auditores, pessoal, etc.?Do HAS da Org.
- 75.) Mas leva meses para treinar, formar e entrosar pessoal. E encontrar espaço e alugá-lo ou comprá-lo. E quem está a fazê-lo AGORA? Penso que ninguém excepto eu.

LADO B

- 76.) O momento ERRADO de o HAS pensar em Estabelecimento para o aumento de produção É QUANDO ESTA JÁ ESTÁ AUMENTADA. Não, eles têm que prever esse aumento e começar bem ANTES a construir RECURSOS.
- 77.) Vamos assistir a um boom na Europa. Nós estamos a traduzir tudo!
- OEC
SHSBC
CURSO de HAS
LIVROS
Em todas as principais línguas da EU.
- 78.) Era preciso uma ideia luminosa, porque o custo de PUBLICAR todas estas coisas em todas estas línguas era proibitivo: milhões de dólares. (INVIÁVEL).
- 79.) A ideia luminosa foi TRADUÇÕES A OLHO para FITAS. Os cursos são feitos em fitas ou cassetes por tradutores treinados. As Orgs, então, só precisam de muitos leitores de cassetes para os estudantes.
- 80.) Podem ser vendidas fitas novas às Orgs de 3 em 3 meses, porque as fitas estrsgar-se-ão de tanto uso diário.
- 81.) Os Russos andam agora a brincar com fenómenos psíquicos. É um campo de interesse que o governo não controla bem, logo, lançámos no meio deles a "Cientologia Russa".
- 82.) A única razão porque você não está a fazer uma penetração nalgumas áreas é que não está lá NENHUM MATERIAL.
- 83.) Nós estamos a publicar CONHECIMENTO. Quando aplicado, você pode obter produção, capacidade, ganho de caso, etc. Mas a base é CONHECIMENTO. Logo, é o que nós precisamos de pôr numa área primeiro: CONHECIMENTO TRADUZIDO.
- 84.) O consumo do CONHECIMENTO é garantido. São os fundamentos da VIDA. Mas há que ter livros, fitas, boletins no IDIOMA. E SUPERVISORES para os CURSOS.
- 85.) Se você introduzir um FRAGMENTO de alguma coisa, ISSO PROSPERA E ENTÃO COLAPSA. Por isso nós também precisamos ter os Supervisores, Tech da Palavra M/U e o OEC para a Organização.
- 86.) Se introduzir só um fragmento deste sistema Prod/Org, a coisa prospera & colapsa. Exemplo: O pessoal que HAS tem para a Org são 60, mas nenhum é auditor nem tem formação. Eles comportar-se-iam como 60 INIMIGOS da Org e entre si!
- 87.) Uma TURBA de 60 homens não é uma Org nem um Estabelecimento.
- 88.) Logo eu elegi o HAS como a pessoa quem põe e mantém o Estabelecimento ali.
- 89.) Se o O/O fizesse tudo aquilo, ele DEIXARIA de ajudar o Oficial de Produto!
- 90.) Se o P/O não tiver apoio do O/O, ele não pode acrescentar VOLUME ou QUALIDADE aos produtos, logo falhará.

- 91.) Então, a divisão apropriada das funções é para o HAS cuidar do Estabelecimento.
- 92.) O HAS não deve tirar as pessoas de postos de fluxo-rápido para dar ao O/O para preencher outros postos de fluxo-rápido. Isso é loucura. E seria um HAS na MISÉRIA que não teria qualquer recurso.
- 93.) Deixe-me dar-lhe algo do SOCIALISMO que É verdade. (A maior parte é palavrório).
"A RIQUEZA DO MUNDO SÃO AS COISAS REAIS DO MUNDO. E ISSO É RIQUEZA. DINHEIRO É SÓ UM SUBSTITUTO DA RIQUEZA, E NÃO A RIQUEZA EM SI".
- 94.) O Dinheiro é válido só na medida em que pode substituir a verdadeira riqueza. O Dinheiro só é útil na medida em que pode comprar coisas de valor.
- 95.) O valor é estabelecido por coisas que são DESEJADAS. O valor é estabelecido através da sua "procura".
- 96.) Você pode flutuar (mudar) o valor provocando escassez e procura, etc., mas é basicamente "procura".
- 97.) A Filosofia "Keynesiana" é válida A MENOS QUE a coloque no campo da ECONOMIA. É VÁLIDA no campo da PRODUÇÃO, mas NÃO no do DINHEIRO.
- 98.) Logo, em produção, você tem que "criar procura" ou desejo de consumo dos produtos.
- 99.) O que está a vender é absolutamente impagável: CONHECIMENTO, e como O APLICAR para uma MELHOR, mais ALTA, QUALIDADE de VIDA ou SOBREVIVÊNCIA.
- 100.) Nenhum "preço" lhe poderia ser atribuído. Então, qual o seu preço? O preço é o que pode SER RECEBIDO POR ISSO, e NÃO O QUE VALE.
- 101.) Logo, o preço é baseado, não no VALOR, mas no que pode SER RECEBIDO POR ISSO.
- 102.) E isso depende de quanto é DESEJADO.
- 103.) Uma vez isto ordenado e alinhado, você pode determinar quanto ESTABELECIMENTO O HAS PODE LÁ PÔR.
- 104.) Não "preencha" postos num Organigrama só porque eles estão vagos.
- 105.) Monte o Organigrama e então afixe-o na medida em QUE ISSO É EXIGIDO PARA APOIAR A PRODUÇÃO.
- 106.) Agora as Linhas de Comando ficarão malucas na medida em que você não constrói a coisa a partir do topo. Logo o PRIMEIRO homem da PRODUÇÃO é encarregado de tudo E obtém a produção.
- 107.) Quando você tem UM só auditor, ele É o P/O E a toda a Tech e Qual.
- 108.) Quando você tem mais auditores é porque tem a EXIGÊNCIA de mais audição.
- 109.) Isso é criado por RESULTADOS e LIVROS.

- 110.) As stats de uma Org quase são monitoradas pelo grau em que o conhecimento circulou.
- 111.) É uma relação directa. As stats são proporcionais à quantidade de CONHECIMENTO que circulou pela organização. (Não pela quantidade de "paleio de vendas")
- 112.) Logo o HAS constrói a Org de acordo com as stats que ele pode construir. Se constrói a Org a um custo de 50% da receita da organização, ele está realmente em grande.
- 113.) Um HAS "rico" é aquele que tem reservas, recursos.
- 114.) As riquezas do mundo são REALIDADES. Um HAS é rico na medida em que tem pessoal treinado, pessoal treinado de reserva, auditores, supervisores, etc.
- 115.) Um HAS "rico" poderia até pedir ao P/O que arranjasse trabalho para 5 auditores completamente treinados não utilizados nas linhas de produção de momento (ótimo para uso em Projectos Especiais), tempo para uma “grande ideia”, viu?
- 116.) Ou ele poderia pedir ao P/O que produzisse mais receita, para que pudesse empregar 25 pessoas, já treinadas na função, para expandir o Estabelecimento.
- 117.) MOEDAS interessantes: "quantas horas de audição e minutos de Supervisor é que a Org pode fornecer?"
- 118.) "Quantas horas de estudo, cursos públicos, etc. é que a Org. pode fornecer?"
- 119.) Isso é uma PESQUISA de RECURSOS feita pelo HAS. "Quantas horas?", por exemplo, depende de quantas salas de audição e de quantos auditores.
- 120.) Um HAS deve conhecer os recursos da sua Org. A VERDADEIRA riqueza. Quando sabe isto ele pode então dizer se tem recursos disponíveis ou de reserva.
- 121.) Exemplo: Org com 6 auditores. WDAH (horas de audição bem feitas) por semana 36. Ena, deveriam ser 150 com 6 auditores a 25 hrs cada! De maneira que a Org está a deitar fora as suas moedas de ouro de 114 "horas de audição" todas as semanas. E isto NUNCA pode ser recuperado naquela semana. Nunca pode ser “GASTO” outra vez. Eles deitaram isso fora.
- 122.) É "dinheiro estranho”. Se NÃO o GASTA, você não o TEM.
- 123.) Ex. Horas de estudo. A sala de curso dá para 20 estudantes. Uma Org de 8 horas/dia. Logo são 160 horas de estudo/dia. Durante uma semana de 5 dias são 800 horas de Estudo. Isso são as "moedas" da Org.
- 124.) Agora você compreende porquê é que eu digo que o HAS é "pobre" se ele não tem recursos. Esses SÃO os recursos dele.
- 125.) Se tivesse 160 pessoas e só um auditor e um supervisor para 7 cursos, ele estaria na miséria. Só 25 WDAH & muito poucos minutos de supervisor por curso ou estudante. Aquela Org faliria RAPIDAMENTE. Não se pôde sustentar! Não há nada que entregar!

* * * FIM FEBC 9 * * *

(Continua na FEBC 10, "O HAS e as Moedas da Org")

FITA DE LRH

FEBC-10
7101C24SO
24. JAN 71

FEBC 10
=====

O HAS E AS

MOEDAS DA ORG

LADO A

- 1.) Uma organização tem vários MINUTOS de REGISTADOR para investir. E isto determina o número de inscrições que a Organização tem.
- 2.) Se a stat de ENTREVISTAS do REG é MUITO ALTA então o Reg não está a fazê-lo dizendo só "Olá", ou sacodindo-lhes o pó.
- 3.) Esta é a "moeda" de uma Org, a economia interna, os reais factores económicos.
- 4.) O HAS DISPONIBILIZA-A para ser gasta. Ele é encarregado do pessoal, linhas, e espaços, assim como da "moeda" potencial que a Org TEM para gastar.
- 5.) Não os "Dólares". Eles são desprezíveis. Não, ele é o encarregado de quantas HORAS de audição o HGC pode fornecer, de quantos minutos de Instrutor, de entrevistas, de dactilógrafo, etc.
- 6.) Quanto tempo leva dactilografar uma carta ditada por um Reg em fita depois de estudo da pasta do CF? Se examinar isto você verá imediatamente que a Org tem um "tecto" de Cartas Enviadas, baseado no verdadeiro tempo exigido para o fazer correctamente. Outra vez, uma stat muito alta é a "despachar" ou falsa. Muito baixa exige melhor Formação & Organização. Isto é ECONOMIA.
- 7.) Não estou a falar das proezas pirosas Húngaras em que eles dizem a Wilson (Presidente dos EUA): "O que você tem a fazer é um empréstimo cem milhões-de biliões ao Banco Internacional!" Isso não é ECONOMIA. Isso é TRAMPA!
- 8.) Estamos a falar de coisas REAIS: minutos de dactilógrafo, etc. Se já ESTÁ a trabalhar no "tecto" (limite), o HAS deverá dizer que "para subir a stat AGORA" exigiria outro grupo de Regs de Cartas, 2 dactilógrafos, um Arquivista de Ligação ao CF... 4 pessoas.
- 9.) E na medida em que o HAS vê que as suas FUNÇÕES melhoram, a QUALIDADE daquela produção ficará muito boa.
- 10.) Às vezes obtemos exemplos de cartas das Orgs. Alguns são bastante bons. Mas uma era divertida. Dizia: "Caro..... ." "Você está convidado". "Assinado..... ." (Riso)

- 11.) A sua qualidade poderá ser melhorada, mas eu imagino que com cartas tão curtas o volume seria satisfatório! (Piada–Riso).
- 12.) Se há "perturbação" no HCO, então o HCO não controla as linhas da Org, obviamente.
- 13.) O mais tranquilo e ordeiro lugar de uma Organização deverá ser o HCO.
- 14.) Quando o P/O, que lida com acções de observação para obter produtos em qualquer parte da Org e que funciona essencialmente sem "LINHAS", vê que TEM que lidar com uma "linha" (para a introduzir ou corrigir), ele está agora no território do O/O.
- 15.) Como Oficial de Produto, se tiver que "pedir emprestado" um terminal ou “arranjar alguém de outro posto" para ajudar a obter o produto, você FAZ isso, sim, mas ESTÁ no território do O/O, e isso deve então ser manejado pelo O/O, ou o P/O “afogar-se-á”, ou entra em "mero manejo” regular.
- 16.) As linhas da Org estão sob controle do HAS. Então o O/O, para se manter à frente do P/O, (e este não descobrir nenhuma linha "fora”) faz "SIMULACROS" através das linhas e exercita-os. O O/O põe à prova as linhas ELE PRÓPRIO para ver se elas funcionam. Então ele manda o HAS manejar alguma anomalia para introduzir a linha permanentemente, depois de a ter reparado.
- 17.) A outra maneira de fazer Simulacros numa linha é com "perguntas Provocatórias": Ex. para o Caixa: "tenho aqui um cheque de 2000 Dólares. Posso pagar o curso de 200 dólares com ele e você dar-me 1800 em dinheiro?”
- 18.) Os "simulacros" plenos testam a LINHA. Os "simulacros" de provocação testam os TERMINAIS.
- 19.) Então o O/O faz estes, e a partir dos resultados fornece o material ou dados ao HAS para manejar o ESTABELECIMENTO.
- 20.) Logo, se HAS estivesse "em dia", ele faria o seu próprio simulacro, não faria? (Riso).
- 21.) Fazer um "Simulacro" é de facto uma função de I & R (Inspeções & Relatórios). Ele faz a Forma 1, Simulacros, etc.
- 22.) O O/O está a tentar descobrir se o Estabelecimento está ALI (fazendo um Simulacro), e o HAS é responsável por pôr ali o Estabelecimento.
- 23.) Um dos apuros que o HAS vai encontrar vem do FP ou da Tesouraria. Eles dizem: "Nós não temos dinheiro”, mesmo sendo mentira. Isso só pára as coisas.
- 24.) Se ele colidir com isso deverá mostrar as "moedas" que tem, as quais medem o volume potencial de produção por departamento para o Produto Final Válido do departamento. Estas somam-se então ao FVP da Org. (E se não há bastante, então a expansão deter-se-á num "tecto").
- 25.) Ou se HAS pode fornecer 150 Horas de Audição por semana, e estão a ser consumidas só 100, há algo errado com inscrições ou áreas de entrega, e o Oficial de Produto não está a obter o consumo ou a criar o "desejo" para utilizar todas essas "moedas”.
- 26.) É por isto que o homem de PR precisa de trabalhar COM o Oficial de Produto depois de alguma expansão. O trabalho dele será aumentar o consumo aumentando o "desejo"

e procura de serviços e produtos. (Ele também maneja as "Barreiras à Produção" ou HE&R conforme FEBC2).

- 27.) O seu público "externo" é sênior em importância ao público "interno". Assim ele pode inspecionar, recuperar velhas campanhas bem sucedidas, reutilizá-las, localizar áreas de público de outros tempos que vinham à Org e já não vêm, e pesquisar e fazer campanha para as revitalizar, etc.
- 28.) Mas é o HAS que fornece as "moedas" para o aumento do consumo.
- 29.) O HAS pode passar por cada departamento e "calcular" ou "determinar" exactamente quantas potenciais "moedas" a Org tem que dão a cena existente de produção potencial e stats disponíveis a conseguir.
- 30.) Uma Org gerida "acidentalmente" por "stats", não está a ser GERIDA. Essa ORG está a "gerir" o HAS!
- 31.) Então a área dele estará confusa.
- 32.) Ele pode levantar uma "linha de sombra" num gráfico, dando o "tecto de produção" numa área, então isto diz-lhe imediatamente quem Formar.
- 33.) Ex: a Org pode fornecer 150 "moedas" de Horas de Audição. Só fornece 80 e só 25 são Bem Feitas. Ele sabe logo quem Formar, despromover, promover, etc. (Reg, Servs Techs., Sec Tech, Sec Qual., Oficial de Cramming, etc.)
- 34.) Então ele poderia traçar todo o tecto das stats da Org, e se a Org não estivesse a correr perto disto saberia que algo estava errado com o P/O ou O/O, por INEFICIENTE.
- 35.) Se nove décimos das stats estivessem OK e um não, isto seria reconhecido e manejado por uma conferência de HAS, P/O, O/O e sênior da Área.
- 36.) Logo, através do tecto da stat você poderia medir o seu Estabelecimento.
- 37.) Se o HAS não tem este "mapa" ou análise da Org através dos "tectos" da stat, ele não poderá operar. Uma coisa é "pôr ali um autocarro" e outra ele "ser conduzido".
- 38.) O Oficial de Produto é o "motorista" da Org. O seu potencial e capacidade é: "quantas dessas moedas são gastas?", ou, "qual a proximidade da stat ao tecto da stat?"
- 39.) Isso mede a eficácia da Divisão do P/O ou Chefe de Div., E do P/O da Org.
- 40.) Logo, quando tem a stat de uma Org E os "tectos" das stats, não importa se a Org é grande ou pequena, você tem a eficácia do HAS, do O/O e do P/O.
- 41.) O Oficial de Produto que pode mostrar mais COMPLETAÇÕES por unidade de tempo de audição, sem ir "à pressa", é um BOM P/O!
- 42.) O P/O UTILIZA as moedas da Org para obter Produtos.
- 43.) Ex: UM Oficial de Produto sonda quantos cursos e graus incompletos as pessoas têm. Então manda-os terminar todos os que estão mais próximos do fim. A stat de completações dispara. (Então um truque sujo seria passar a sua Função a outro P/O e pretender ter "estatuto" porque ELE não o conseguiria também).

- 44.) Você pode sempre encontrar produtos "meio feitos", ou "quase feitos" ali à volta.
- 45.) Logo o HAS põe lá o potencial para produção, e o P/O fá-lo produzir. Quando estes estão "em fase", qualidade e quantidade são boas.
- 46.) O P/O que quer ampliar o Estabelecimento para que possa obter mais produção, melhor é ter a sua área de "Projectos Especiais" a andar. Pesquisas, pilotos, etc. Então, quando bem sucedido, eles são incorporados na organização e o fluxo aumenta e o consumo aumenta.
- 47.) Eu poderia atirar nalguns destes Execs que, cada vez que eu saio com algum novo desenvolvimento da Tech, eles largam TODAS as linhas existentes da Org e põem tudo na coisa "nova". Não, Não! Você pilota essa coisa mantendo as linhas existentes.
- 48.) Quando alguém tenta agarrar só o "mais recente e maior" e larga o velho, diga só: " A lei de gravidade não acabou lá porque foi descoberta em 1649".
- 49.) Lá porque temos o FEBC não antiquámos o Organigrama. A que Organigrama é que nós regressamos? O Organigrama da MELHOR PRODUÇÃO que era de 1967.
- 50.) Nós estamos agora a pôr a nata em cima deste bolo.
- 51.) É uma "maluquice" que faz as pessoas não usarem processos de "ontem" lá porque têm um novo "hoje".
- 52.) Você achará que um oficial de produto fará todo o seu dinheiro a partir dos DESENVOLVIMENTOS de ONTEM.
- 53.) Eu tenho alguns RDs novos agora que não ousou lançar nas Orgs porque elas não são bastante boas para os fazerem e falhariam. (XDN, L 9, 10, 11,12).
- 54.) Outro exemplo é quando lançámos o Curso Classe VIII. Levou 3 semanas em Flag a fazê-lo. Agora eles acrescentaram-no em AO para que se eternizasse. Eu acho que agora você tem que chegar aos 90 anos de idade para o terminar.
- 55.) Logo, um O/P pode DESPERDIÇAR os seus recursos JUNTANDO ou SUBTRAINDO.
- 56.) Tornando-o "INTERMINÁVEL" ou "À PRESSA", você obtém um não produto, ou um produto overt.
- 57.) NÃO deixe as pessoas dizer-lhe: "você não ganha dinheiro" terminando cursos e graus já pagos. Você não os PODE REINSCREVER a menos que eles terminem os que estão a fazer. E precisa dos RESULTADOS da completação para promoção, sucesso, E como recursos adicionais.
- 58.) O Oficial de Produto CAPITALIZA as "moedas" e de PRODUTOS INCOMPLETOS que ele encontra por ali à volta.
- 59.) O Curso Classe VIII aqui levava 3 semanas. Nós ensinamo-lo com ferocidade. O "ostracismo" era o "lema do VIII". Teve MUITO êxito. (Nós sondámos isto entre todos os VIIIs e só 2 levantaram a questão do "ostracismo" como demasiado severa).

(Nota: No Curso Classe VIII Original era dado aos estudantes a escolha: Baixar as fórmulas das Condições para cada Erro Grosseiro de Audição cometido, (o que levou pelo menos 72 horas a fazer... FORA do curso) ou o overt contra o Pc ser

simbolicamente "limpo" através de ostracismo. TODOS escolheram o ostracismo por falhas de audição).

- 60.) Embora seja mau PR expor um "aperto", nós fizemo-lo e tivemos MESMO um CURSO. Agora porque é que as pessoas não continuaram a ensiná-lo?
- 61.) Não, eles juntaram ao VIII TODOS os boletins que saíram depois!
- 62.) Ele ficou cada vez mais longo. Qual seria a reacção do P/O a isto? ELES ESTAVAM A DESPERDIÇAR HORAS DE ESTUDANTE E MINUTES DE INSTRUTOR!
- 63.) Estavam a deitar fora "MOEDAS" E DINHEIRO.
- 64.) TAMBÉM adicionaram RE-TREINO nos boletins do SHSBC! A VIABILIDADE saiu pela janela neste momento. Porquê?
- 65.) O PREÇO de um Curso Classe VIII cobre agora o SHSBC, MATERIAIS de VIII e todos os materiais DESDE então!
- 66.) O que deveria ocorrer era:
 - A.) Precisa de refazer o SHSBC? OK. Nós damos isso, E COBRA À SH que deu o SHSBC faltoso EM primeiro lugar. Bem, MUITO em breve eles deixarão de dar Cursos de SHSBC faltosos!
 - B.) O Curso VIII leva 3 semanas. Ele fá-lo, e volta a casa como Classe VIII. É realmente alguma coisa!
 - C.) Há uma faixa de HCOBs que começa logo antes do RD Exteriorização e corre por volta de meados de 1970, que é um Curso IX.
HÁ algo a saber, é que nós tornámos AGORA Cl. 8's e 9's em Classe 10's, actualizando-o com os HCOB & RDs actuais.
- 67.) Por exemplo, uma Classe que IV fará uma confusão de um RD Exteriorização. O RD Ext. só deverá ser feito por Classes IX.

LADO B

- 68.) Agora mesmo nós estamos a perder moedas a cada minuto que o Curso IX não está lá fora. Cursos extra-longos não só queimam as "moedas" da Org que os entrega, mas também as da Org DE onde o estudante provém. Estão a perder os SERVIÇOS dele lá em casa. Logo é DUPLAMENTE perdulário.
- 69.) Assim, o "pensamento" do Oficial de Produto sobre tudo isso é "quanto CUSTA entregar em termos das MOEDAS DA ORG", e não só se o "preço" ou "taxa" do curso é muito baixo ou muito alto".
- 70.) Uma boa campanha que eu fiz recentemente foi ao público "que teve audição de DN". Era para os levar a tirar um CURSO de DN "para se aperceberem a fundo de todos os ganhos possíveis". (+ Histórias de sucesso sobre isso).

(Nota: 50% Ganhos da Audição, 50% Ganhos do Treino, e OUTROS 50% da Aplicação).

- 71.) É mais fácil fornecer "minutos de curso" do que "minutos de audição". E se não tem auditores, você tem que ter Cursos para treinar alguns.
- 72.) Logo este é o "gasto" das "moedas". Mas quem é que as põe lá? - O HÁS!.. E se ele não tem "moedas" ou "fundos de reserva de recursos" o posto dele é uma confusão. É quase ingovernável.
- 73.) Um bom HAS planejará mais 2 "moedas" na Org e diz: mais 500 Hrs de Audição + Servs Techs + 60 dias de C/S e então diz ao Oficial de Produto para as fazer consumir enquanto operam. Ena! É outra maneira é de olhar uma Org, hã?
- 74.) Logo o fardo do HAS é grande: Ele fornece as "moedas" a serem gastas. Ele provê a "reserva das moedas" a serem gastas. E as REAIS "moedas da organização não são os "Dólares", embora, se não obtiver PERMUTA pelos serviços, você também falhará.
- (Por outras palavras, há MUITAS maneiras de FALHAR numa Organização, e uma delas é não obter permuta, mas a mais IMPORTANTE é não poder produzir ou entregar!)
- 75.) Agora nós entramos no campo da AUDIÇÃO de 3ª DINÂMICA: acha que um Pc seria perturbado se você nunca terminasse um ciclo de acção nele? Sim! Bem, e uma Org? É o mesmo. Um Administrador precisa de TRs ADMINISTRATIVOS para atalhar todo o ruído e tagarela e obter a ACÇÃO que ele especificou.
- 76.) Isto funciona na base de "Dado Estável e Confusão". O Dado Estável alinha a Confusão. "Problemas do Trabalho".
- 77.) A pessoa com FORMAÇÃO pode resistir à confusão e a pessoa sem FUNÇÃO, NÃO PODE.
- 78.) Logo, para sair da confusão de uma organização, você FORMA as pessoas.
- 79.) É a "inabilidade para confrontar uma confusão" que naufraga um Administrador.
- 80.) É por isso que ele "esquila". É como em audição. Sempre que um auditor disse: "Isso não funcionou" tivemos que colocar a Pergunta: "o que é que tu fizeste?". Então vê que ele não fez o processo. O TR0 estava fora. Agora estamos a introduzi-lo na 3ª Dinâmica.
- 81.) "Que confusão é que tu podes confrontar?" E "para que confusão é que tu podes dar FORMAÇÃO?" Isso é o teste de um administrador e de um HAS.
- 82.) Se ele não pode confrontar a confusão, apenas desertará e esquilará.
- 83.) Eu treino os mensageiros a confrontarem estes conflitos e confusões: Temos aqui três "estratos" de pessoal: recrutas, estudantes e veteranos. Eu sei sempre quando dei uma "intenção transmitida" ou "ordem via mensageiro", se a pessoa é um recruta, porque o mensageiro volta e diz: "Ele está a explicar". (Explicar a razão porque não pode ser feito).
- 84.) Então eu apenas vou para o escalão SÉNIOR e obtenho a coisa, e a pessoa (recruta) é mais bem FORMADA e tirada de perigo.
- 85.) A Formação neste navio é habitualmente excelente. Mas eu também sei onde não é.

- 86.) Então você pode ter "banco" na 3ª Dinâmica. Ele expressa-se (ou dramatiza) como Confusão, Dev-T, linhas fora, terminais sem formação, funções largadas, acumulação & inconformidade.
- 87.) O HAS deve poder por isso confrontar qualquer quantidade de confusão, saber a política da área, e que função se aplica a quem, e com que rapidez e quando fazer isso.
- 88.) Então você também obtém o reverso. DEDICAÇÃO TOTAL a uma linha de despacho. Todo o inferno se está a deslaçar no seu posto, e ele está confortavelmente sentado, a manejar o prescrito do cesto de entrada tão calmamente quanto possível.
- 89.) Logo HASs, e ESPECIALMENTE EDs, P/Os e O/Os, cada um tem que ter o seu TR 0, e usar o conhecimento da política e o que deve acontecer, a sua Tech de Dados Estáveis & Confusão, e como obter os dados estáveis da FUNÇÃO de alguém em confusão.
- 90.) Ele não entra em discussões, mas apenas assume a FUNÇÃO que alinha a confusão. Então confere outra vez a ver se ainda está na Função. Ele maneja o TERMINAL, conecta as LINHAS e executa a FUNÇÃO.
- 91.) Agora às vezes numa Missão da SO, a missão entra, a Org faz o que essa missão diz, as condições melhoram e a missão parte. Então a Org volta atrás para fazer o que lhe aprouver e as condições pioram. Por outras palavras, a presença da Ética não foi Extensiva.
- 92.) Ora isso significava essencialmente que o lugar não podia confrontar a sua PRÓPRIA confusão. Logo você tem que ensinar uma Org confrontar a suas PRÓPRIA confusão.
- 93.) Você está quase a ver "TRs administrativos provocados". Ex: Duas mesas, 3 pessoas à volta de cada uma, um pedaço de papel numa mesa. As 3 pessoas pouco dispostas a mover o papel. As três à outra mesa pouco dispostas a recebê-lo. O estudante tem que levar o papel de uma mesa para a outro, por intenção, e comando e presença ética.
- 94.) Ou provocado pondo um "chapéu" (um chapéu de cartão) com a pessoa a resistir a pôr o chapéu.
- 95.) Logo "o HCO traz ordem". Isso é o EXERCÍCIO que traz ordem, porque você está a lidar com Funções, linhas, espaço, produtos, movimentos que produzem produtos, acções organizacionais, acções de arquivo, etc.
- 96.) A pessoa deverá ter senso bastante, quando entra numa área da organização que ESTÁ a correr correctamente, para se retirar e fechar a porta! Mas também confronto bastante para, quando não está a correr bem, NÃO se retirar e fechar a porta.
- 97.) Logo o HAS põe o lá Estabelecimento. Um Estabelecimento é um ARRANJO ORDENADO. Se o HCO não o pode fazer, isto traz DESORDEM para a Org.
- 98.) Isso poderá não estar TOTALMENTE expresso na "velha" política, mas a política não viola isso.
- 99.) Estas políticas "velhas" são AINDA VÁLIDAS, você sabe as que saíram "ontem" e que deveriam ser "reeditadas" – (Piada) (Risadas).
- 100.) A verdade é: Se você não tem um ponto estável, um "ponto focal" de estabilidade numa Org, só terá uma Org PERTURBADA e nenhuma produção de "moedas" para gastar.

- 101.) Logo as suas "moedas" reais, a sua "riqueza" real são CONHECIMENTO e o tempo, acções, e capacidade para levar a cabo o que aquele conhecimento pode fazer.
- 102.) Nós tivemos um gabinete da organização há muitos, muitos anos em São Francisco auto denominado "Consultores de Psicologia". O que é que pensa que aconteceu? Eles faliram. Uma desordem horrível. A informação que exportavam nem sequer era usada onde eles estavam! Estavam muito individualizados das coisas....
- 103.) Então o que é que você tem no HCO. Só o que o lema diz: "Trazer Ordem". Mas o que é trazer ordem?" Introduzir DADOS ESTÁVEIS e estabelecer as LINHAS, apesar da confusão.
- 104.) Um HCO, que vai bem, pode sentir-se um homem dos telefones a instalar linhas numa batalha. Ele PODE fazê-lo. Mas ele instala as linhas ou faz Q&A com a batalha?
- 105.) Ex: o HAS vai lá baixo manejar as Linhas de Reg. Faz uma pergunta escancarada: "que apuros é que há com as linhas de Reg?" Resposta: "Não temos tapetes novos. O FP não os aprova. Bessie Ann não dá o OK ao P/O". O HAS vai ver a Bessie Ann. FALHOU. Q&A. Isso é uma explicação "non-sequitur" e não tem nada a ver com as Linhas de Reg!
- 106.) Agora multiplique isto por cerca de 500 vezes por dia na Org e a vida de um HAS é totalmente inviável!
- 107.) E se eu fosse um HAS e um funcionário entrasse e perguntasse pela "petição para rehabs grátis" do irmão, eu acho que diria: "qual é o teu posto? O que é que deverias estar a fazer neste momento? Que tráfego é que não manejava? Que produtos é que não obtiveste hoje?" O seu pedido de info deveria ter sido escrita e enviada ao Reg de Cartas em primeiro lugar!
- 108.) 90% da função de um ED é fazer ROTAS. Ele tem que saber isto MELHOR do que ninguém na Org. Mas TODO o pessoal tem que saber as ROTAS das partículas.
- 109.) O ED não só tem que CONHECER os Roteiros, mas também tem que frequentemente estabelecer o canal (linha) em que algo tem que ser encaminhado (Roteiro).
- 110.) Uma tremenda quantidade de materiais cedo virá através de qualquer posto, e a maior parte disso apenas exige ROTEIROS.
- 111.) A maior parte dos materiais do seu Cesto de "Pendentes" nem sequer lhe pertence. Eles foram mal encaminhados.
- 112.) Você pode ir ver um cesto de pendentes na base de: "Isto não é meu", e examiná-lo e pô-lo na rota correcta. Você não sabia o que fazer com isso PORQUE não era seu. (Se souber a sua PRÓPRIA Função).
- 113.) Também diz que há pessoas ali que não sabem as rotas, e que outras também têm este problema. Logo a sua acção seria examiná-los todos na Formação Básica de Pessoal.
- 114.) E na "Escola Chinesa" do Organigrama e nalguns outros fundamentos.
- 115.) Nós temos os processos necessários para solucionar a confusão. Eles existem mesmo. Quem é que CORRE estes processos? O HAS.

- 116.) O HAS é o "Auditor da Org". Mas ele não corre a "Org", ele corre a "Confusão" ou "Banco" para FORA DELA.
- 117.) O auditor reduz o "Banco" a nada, e põe o PC lá como Thetan, Claro ou OT.
O HAS reduz a "Confusão" a nada e põe lá a ORG como Org um Claro ou OT.
- 118.) Um HAS que não sabe fazer Processamento Criativo não terá muito êxito, diria eu.
- 119.) E se o TR 0 dele é mau de forma a fazer Q&A, ele não terá muito êxito.
- 120.) Por isso são estas as Exigências de um HAS ou "Auditor da Org":
- A.) Ele pode fazer mockup das coisas.
 - B.) Ele pode manter uma posição no espaço.
 - C.) Ele pode arranjar coisas.
 - D.) Ele sabe mesmo de "Confusão e Dado Estável".
 - E.) Ele é determinado "para trazer Ordem" sem olhar a quê.
 - F.) Ele é determinado para fazer as linhas entrar e sair para outras áreas, e pode-as rectificar quando necessário.
 - G.) Ele está determinado a pôr a Organização lá e trazer-lhe ordem.
 - H.) Ele pode confrontar uma confusão sem Q&A.
 - I.) Ele pode dar a FORMAÇÃO a qualquer pessoa.
- Então ele é um tipo como deve ser e um TESOURO para a Org.
- 121.) O Pessoal do HCO é então raro, porque estas capacidades são raras. Porque ele é basicamente um "Auditor para a Org". Ele audita todas as Confusões na Organização, e é ASSIM que ele "Traz Ordem".
- 122.) Agora, quais são as funções dele?
Pôr o Estabelecimento lá.
- 123.) Quanto Estabelecimento?
Tanto quanto possa ARCAR para o pôr lá.
- 124.) Como é que ele calcula este Estabelecimento?
Calcula-o em termos de Produção que resultará no maior retorno para a Organização, para que ele possa lá pôr MAIS algum Estabelecimento.

- 125.) E porquê é que ele lá põe mais Estabelecimento?
- Para que possa lá pôr MAIS Estabelecimento. (Etc., Etc. = EXPANSÃO)
- 126.) A maior parte das pessoas pensa que o HCO é só para entregar mensagens ou comm, pois não sabem que É O CENTRO A PARTIR DO QUAL É ESTABELECID A ORDEM.
- 127.) E você não pode trazer muita ordem num longo período de tempo a menos que tenha mensageiros.
- 128.) Suponho que a seguir estarei a falar do Dept. 1 do HCO, secções, depois Dept. 2, secções, então 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, e então perseguir toda a vossa confusão por todo o Organigrama até ao outro extremo. Mas isso seria como que sovina. Isso tirar-lhe-ia todas suas "guloseimas".
- 129.) É de VOCÊ que eu espero que persiga a confusão por aí abaixo e sair do outro lado do Organigrama. Toda a confusão que teve no passado... com ORDEM ao longo de toda a linha, a VIABILIDADE a subir e o PLANETA no seu colo.
- 130.) Muito obrigado. Boa noite.

* * * FIM FEBC 10 * * *

NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA DOS DEPARTAMENTOS

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. RECONHECIMENTO | 11. ACTIVIDADE |
| 2. COMUNICAÇÃO | 12. PRODUÇÃO |
| 3. PERCEPÇÃO | 13. RESULTADO |
| 4. ORIENTAÇÃO | 14. REVISÃO |
| 5. COMPREENSÕES | 15. CAPACIDADE |
| 6. ESCLARECIMENTO | 16. PROPÓSITOS |
| 7. ENERGIA | 17. CLARIFICAÇÃO |
| 8. AJUSTAMENTO | 18. REALIZAÇÃO |
| 9. CORPO | 19. CONDIÇÕES |
| 10. PREVISÃO | 20. EXISTÊNCIA |
| | 21. FONTE |

(O Ciclo De "Reconhecimento" a "Fonte").

FASES (DIVISIONAL)

- 1.) COMUNICAÇÃO. 2.) DISSEMINAÇÃO. 3.) TESOURARIA OU PERMUTA.
4.) TÉCNICA. 5.) QUALIFICAÇÕES. 6.) DISTRIBUIÇÃO. 7.) EXECUTIVO

FITA DE LRH

FEBC-11
7102C03SO
03 FEV 71

FEBC 11
=====

COMO RETORNO SEU PARA A SUA ORG

LADO A

- 1.) Este breviário foi concordado para dar ao ED, P/O, O/O as suas Ordens de Missão de FEBC para levarem de volta às suas Orgs.
- 2.) Este conjunto de directrizes ESTÁ a ser, e SERÁ dado, aos FEBCs de partida.
- 3.) O Bureaux de Flag trabalhou muito para juntar os projectos a fim de fazer a Org rolar sobre a linha e fazer isso um grande sucesso.
- 4.) Você tem que reparar que enquanto esteve ausente, todo o pessoal voou e só lhe resta 1 ½ que foi contratado ontem. (Riso).
- 5.) Logo você abre a sua pasta e tem 27 ou 28 projectos para distribuir por 1 ½ !
- 6.) Não, a verdadeira cena segundo as stats é que as pessoas estiveram a tentar manter o espectáculo na rua e as stats estão a um mero nível de sobrevivência ou acima.
- 7.) Por isso agora você vai lá entrar, depois de várias semanas nos Mares de Sul a admirar palmeiras e a escutar as nativas e, muda tudo? Bem, se o fizer eu sento-me aqui e observo as stats a baixar.
- 8.) Não, as Orgs estão lá há muito tempo, a maior parte delas, e tiveram os seus altos e baixos, e atenções (que às vezes foram lamentadas) e negligências (que às vezes foram aprovadas), logo não são “nadas”. E o pessoal não é “ocluso” quanto ao que acontece.
- 9.) Eu enviei algumas cartas de política às Orgs, e há alguma acção em marcha.
- 10.) Logo, nem TUDO é mau. Há alguma dissem. e acções públicas em marcha, foram prometidos e vendidos serviços às pessoas, alguma recuperação de estudantes desertados está a acontecer. Algumas linhas e funções estão em marcha.
- 11.) Agora, o que aconteceria se você apenas entrasse e mudasse tudo?
- 12.) Ora, nós sabemos que a Org DEVERIA estar a fazer 25.000 Dólares por semana. (Eu ficaria envergonhado se dirigisse uma Org qualquer coisa abaixo disso agora).
- 13.) Mas a SUA Org pode fazer 1500 Dólares por semana e pensar que está a correr bem!

- 14.) (Aparte) "as pessoas estão nascer e a ficar aberradas mais depressa do que estão a ser processadas agora mesmo".

* * * FEBC ORDENS de MISSÃO * * *

- 15.) A sua primeira ordem de negócio é então descobrir o que ESTÁ a acontecer, e COBRÁ-LO E ENTREGÁ-LO.
- 16.) Tire proveito da acção que ESTÁ ali e empurre isso até um nível mais alto de volume & eficiência.
- 17.) Essa seria a primeira ordem de negócio de um OFICIAL de PRODUTO.
- 18.) A próxima ordem de negócio do P/O é dar uma olhada e ver como pode aumentar o CONSUMO.
- 19.) Ele também poderia usar o Sec Div. Pública como Oficial de PR, a tempo parcial. Ou substitui-lo e colocá-lo como PESSOAL do P/O. Alguém terá que manter as acções da Div. 6 em marcha, logo não lho roube apenas. Mas finalmente você precisará de um Oficial de PR no Pessoal a fim de manejar o novo assunto de PR e Consumo.
- 20.) Ele também tem que manejar HE&R provocada pela sua vinda e pôr o pessoal lento a mexer à medida que você corre através da Org.
- 21.) Você pode obter uma pessoa nova ou recrutar alguém, mas, em todo caso, o Oficial de PR do pessoal do P/O será necessário se aumentar o CONSUMO, e por isso a entrega e receita da Org.
- 22.) Não há nada mais tolo do que uma fábrica de enlatados que enlata o produto e então o deita fora pela porta de trás. Não estará muito tempo no negócio. O ponto em falta era: o CONSUMO não foi "construído".
- 23.) Então, o que você está a fazer é voltar para uma área que está a correr até certo ponto e tem as suas PRÓPRIAS tradições sobre como fazê-lo melhor, e o que você tem que fazer é encontrar o que está por ali à volta e transformar isso em PRODUTOS.
- 24.) Agora você regressa e diz ao pessoal: "Olá! Estamos de volta. Tudo está bem. Vocês fizeram bem e agora só vamos fazer MAIS". Neste momento você ouve um gemido e o pessoal diz: "Mas agora nós estamos sobrecarregados. Não podemos fazer mais". Você diz: "Nós temos um Oficial de Org para tomar conta disso, para que a sua sobrecarga não o preocupe particularmente".
- 25.) Então você faz DUAS coisas: aumenta a receita com a entrega em marcha.
- 26.) Dê uma olhada e encontre todos os produtos meio-acabados que possa completar e todas as coisas ali à volta que possa vender.
- 27.) Logo, a sua 1ª acção é uma PESQUISA para ver o que pode ser entregue AGORA.
- 28.) Usualmente minha 1ª acção no 1º dia de entrada numa Org é remover todos os Execs do Espaço de Serviço!
Depois trabalho com os credores deles para que não sejam executados no dia seguinte. Nessa altura olhei à volta o bastante para obter uma "grande ideia" do que podemos oferecer agora e fazê-lo PRONTAMENTE em qualquer linha de comm existente.

- 29.) Nos seus materiais está um "Projecto Especial", a Grande Ideia, que você pode introduzir de imediato. Mas pode não ser só o que precisa, é claro, localmente.
- 30.) Lembre-se, "boas ideias" precisam de EXECUÇÃO. Elas têm que ser executadas.
- 31.) Logo você pode encontrar outras ideias que SÃO boas, que ESTÃO "em curso", as quais pode empurrar para CONCLUSÃO.
- 32.) Logo, EXAMINE-AS. AJUSTE-AS à PRODUÇÃO sem perturbar ninguém em particular. Então ponha lá fora alguma PROMOÇÃO. Ponha alguma ENTREGA a andar. Dê uma olhada ao redor da Academia e descubra quantos se podem formar hoje. (Eles provavelmente estão ali há 2 anos). Então entre nas salas de espera apinhadas de Pcs à espera das suas sessões, conte-os e vá perguntando: "Porque é que você não contrata outro auditor?", e por esta altura começa a retirar, obtém promoção, entrega, receita e o espectáculo em curso.
- 33.) Lembre-se, você está a tentar obter PRODUTOS FINAIS VÁLIDOS, isto é, dinheiro, completações de estudantes, e de Pcs.
- 34.) Você tem provavelmente toneladas de Pcs ali que podem ser completados, apesar de não obter dinheiro se eles já pagaram, mas uma vez completos ELES INSCREVER-SE-ÃO para novos serviços.
- 35.) É necessário compreender completa, absoluta e totalmente que um Oficial de Produto está lá para obter os PRODUTOS FINAIS VÁLIDOS.
- 36.) E é um truque e tanto, porque você não é o primeiro a sentar-se e planear como vai construir a coisa em 2 anos. Você tem que os obter AGORA.
- 37.) Os primeiros dias serão difíceis. Você tem que instruir brevemente o pessoal (temos uma fita para si) e então pôr isso a andar como acima. Mas a máquina começará a correr embora seja uma maquineta. Ela começará a andar.
- 38.) (Conta a história do moinho de sal na Holanda, que continuou a deitar sal (sem plano de consumo) e eles não a podiam parar, logo atiraram-na ao mar, e é por isso que o mar é salgado, e nós saímos para comprar água fresca a preços altos nestes portos).
- 39.) Você sentir-se-á muito tenso, cansado e a vaguear durante este período. O teste é: VIVER ATRAVÉS DESTE PERÍODO e continuar a correr à frente da tempestade daí em diante".
- 40.) Quanto mais tempo você está ali sem um O/O, 1½ m à sua frente, mais duro será, logo a solução é: "O 1º PRODUTO DO OFICIAL DE PRODUTO É UM OFICIAL DE ORG".
- 41.) E o O/O começará a lançar algumas linhas juntas, usando papel de rascunho para facturas, montando um lugar para o dinheiro ser pago, manejando o papel e arranjando um tipógrafo para fazer os folhetos, (pois o antigo tipógrafo há muito que não é pago), desocupando os gabinetes dos execs para os usar para salas audição, etc.
- 42.) Agora, depois de cerca de 3 dias nisto, o O/O também está a ficar cansado, e agora lembre-lhe: "O 1º PRODUTO DE UM OFICIAL DE ORG É UM HAS (SECRETÁRIO DA ÁREA DO HCO)".

- 43.) E o HAS avança e pensa que é tudo fácil porque há alguns cestos de comm e funções à volta, logo é um "HCO".
- 44.) Então você tem que lhe lembrar o que é um ESTABELECIMENTO: máquinas de escrever, secretárias, papel químico, canetas, espaço para trabalhar, funções, linhas, terminais formados, roteiros, letreiros, etc., por Toda a Org. Também, fechadura das portas, cofres fortes, máquinas de facturas, mimeo, telefone, telex, etc.
- 45.) Se ele diz: "isso não é o território do HCO", você diz: "ouve outra vez a fita de 3 horas sobre o HAS".
- 46.) E você continua a insistir para que ele ponha Funções Básicas de Pessoal no HCO e para que lá ponha um HCO que porá lá uma Org.
- 47.) Agora, é onde entram os seus Projectos de FEBC. Estes põem lá uma Org, Departamento por Departamento.
- 48.) Agora você o tem as ordens de missão do seu P/O, O/O e HAS. E tem o "Projecto Especial 1" que é DISSEM, e "Projecto Especial 2" que é TECH.
- 49.) O Projecto especial 2 (Tech) ajuda-o a entregar no negócio que atrai com o Projecto Especial 1 (Dissem).
- 50.) Você também tem o negócio que a Org ESTÁ a fazer e que não pode negligenciar.
- 51.) Para rever isso: O P/O achará que não pode viver sem um O/O. O O/O não pode viver sem um HAS. O HAS não pode viver sem um HCO.
- 52.) Neste momento você teria provavelmente bastante dinheiro para o HAS realmente começar a pôr lá um ESTABELECIMENTO, e ele faria isso quase totalmente, independentemente do Oficial de Produto e de Org da Org.
- 53.) Mas o O/O deveria levar a regra de estalar os dedos a quem tentasse levar pessoal de uma instalação de trabalho.
- 54.) A Regra a seguir é: "a Org é um pacto de pessoal na medida em que NÃO está implicada na produção directa e um NUNCA desmantela uma instalação de trabalho".
- 55.) Isto é algo que a pessoa também tem que ensinar ao pessoal do navio. Se uma peça de maquinaria ou um guincho é uma INSTALAÇÃO de TRABALHO, mesmo que não em uso AGORA mesmo, bem, não lhe toca. Deixe-o.
- 56.) Vamos definir uma "instalação de trabalho" nos termos de uma Org: "UMA INSTALAÇÃO DE TRABALHO é qualquer grupo que está a entregar o ADEQUADO e a PRODUÇÃO adequada daquele produto que eles devem entregar".
- 57.) E você deixa isso EM PAZ. Não brinque com isso.
- 58.) Se "brincar" com uma instalação de trabalho verá que deu 3 passos em frente e 4 para trás.
- 59.) Sabe a Tech dos comunistas com as crianças da escola: "Como o comunismo vai ganhar" fazendo-as marchar 3 passos em frente e 2 passos atrás, vezes sem conta?

- 60.) Há muito POUCAS áreas onde há pessoal supérfluo e um sub-mínimo de produção. Nestas áreas é mesmo fácil para o P/O entrar e dizer: "Faça isto" e o O/O afixar a Org depressa.
- 61.) A MAIOR PARTE das áreas NÃO tem pessoal bastante para obter qualquer real produção, logo, nessas, o HAS tem que recrutar, contratar, "embriagar para embarcar", raptar, ou de qualquer forma obter EQUIPAS para trabalhar nestes projectos de FEBC e ESTABELECEER esses DEPARTAMENTOS e DIVISÕES.
- 62.) Estas "equipas" são treinadas, formadas e postas lá para funcionarem, FAZENDO instalações, construindo assim a Org.
- 63.) Logo o HAS não tem praticamente nada a ver com o P/O & O/O.
- 64.) A SEQUÊNCIA em que o HAS põe estas equipas é muito interessante:

		DIV.
(Sequência Divisional de Projectos FEBC)	1. HCO	1
	2. TECH	4
	3. DISSEM	2
	4. TESOURARIA	3
	5. DISTRIBUIÇÃO	6
	6. QUAL.	5
	7. EXECUTIVO	7

Enquanto isto está a ser feito, P/O e O/O estão a trabalhar em PRODUÇÃO e CONSUMO, para que os EXECS façam QUAL., DIST, TESOUR, DISSEM & acções de TECH. Estes estão claramente em fase com a sequência de estabelecimento do HAS e encontram-se algures perto de DISSEM e então tudo começa a expandir suavemente. E a Org pode então manejar um VOLUME grandemente aumentado.

- 65.) No ponto onde eles entram em FASE e os sub-produtos estão agora a empilhar-se, o P/O achará que agora tem que COORDENAR e PLANEAR mais. É aqui que você deverá ir para o SISTEMA TRIANGULAR: ED, P/O e O/O.

- 66.) Agora eis a sequência das ordens de missão dos P/Os:
- Obter um breviário em Flag sobre o que exactamente fará ao voltar à sua Org.
 - Traga consigo os Projectos FEBC, uma cópia do Organigrama que usará e cópias das EDs de LRH e PROGRAMAS para acompanharem os projectos.
 - Você terá as fitas de FEBC consigo e assumirá o posto de ED e de Oficial de Produto.
 - Escolherá e designará imediatamente alguém como seu O/O. O 1º Produto de um Oficial de Produto é um Oficial de Org, e ele tem outro conjunto de ordens.
 - Instrua o O/O na função usando as fitas de FEBC. Depressa.
 - Lute como um maluco, junto com o O/O, para construir a receita e entregar.
 - Introduza o Projecto Especial 1, "Dissem", e Projecto Especial 2, "Tech" para fazer isto.
 - Introduza-os se preciso for na base de "todos-à-uma". Isto estimula o negócio. Mas não derrube tudo o que JÁ está a melhorar a receita. Sábio é designar um HAS.
 - Logo que manejou os produtos "ali à volta" e tem havido melhor receita, sábio é designar um HAS.

- j.) Neste momento da construção nada ainda foi feito com os Projectos FEBC, excepto Projectos Especiais 1 & 2.
- k.) Forme o HAS muito bem. O O/O faz isto com as fitas do FEBC. Então apresente-o com o pacote dos projectos FEBC para serem feitos na sequência dada. (Div. 1, 4, 2, 3, 6, 5, 7).
- l.) Ele faz isto através do DEPARTAMENTO na Divisão nomeada.

- 67.) Para fazer estes projecto devidamente você vai precisar de RECEITA. Logo, quando andar a correr como um doido, pode subir as GDS'es (Estatísticas Divisionais Brutas) quanto quiser, mas CONCENTRE-SE em ENTREGA e RECEITA.
- 68.) Então a Org pode ser construída solidamente, departamento por departamento, contanto que ENTREGA e RECEITA continuem a subir.
- 69.) Se o HAS é muito, muito inteligente não usará uma pessoa sequer do pessoal existente da Org que está a ser corrida pelo P/O & O/O. Ele obterá NOVOS grupos, constrói os seus FUNDOS, usa RECURSOS, TALVEZ dos produtos já feitos!
- 70.) Logo, o HAS está atarefado a construir o Estabelecimento, enquanto o P/O e O/O se ocupam a construir RECEITA, ENTREGA E CONSUMO como podem.
- 71.) Você tem que ter ESTUDANTES COMPLETADOS, PCs e DINHEIRO para isso, não importa se os PROJECTOS são feitos ou não. Quando ELES entram, será a mesma coisa, logo é uma ACÇÃO REFORÇADA.
- 72.) Logo, até TODOS os projectos serem introduzidos, P/O e O/O estão num estado de LUTA, até certo ponto.
- 73.) Agora, se acha que há necessidade e fixação em ter que ter um HES e um OES devido a um velho costume ou hábito, e há muito "tráfego de despachos" para eles, bem então ponha alguém nesses postos para responder a despachos e cartas E manter registo de quem as está escrever todas. (HES=HCO EXEC SEC; OES=ORG EXEC SEC).
- 74.) Mas não seja VOCÊ chupado para aquela linha. Não Senhor!
- 75.) Um O/O deveria de facto andar com um "pedómetro" no cinto. É um instrumento usado em caminhadas, engenharia e exército para descobrir a distância percorrida.
- 76.) Tem um pequeno peso que faz "clique" cada vez que dá um passo. Tem que ser ajustado. Você conta os passos para uma distância medida (100 pés ou 100 metros), e divide pelo número de passos que deu. Isto dá o "passo" médio. Poderia ser de 71cm, ou o velho passo romano de 76 cm, ou talvez 81 cm.
- 77.) E o P/O e O/O deveriam ter uma STAT baseada naquela exacta contagem de milhas ou Kms no fim da semana. Brincadeira à parte, o trabalho é feito com MILHAGEM.
- 78.) Agora, eu tenho os mensageiros, logo eu deverei pendurar-les um pedómetro para obter parte da minha stat. Mas o que é que eles andam a fazer?
 - a.) A olhar para uma situação.
 - b.) A obter respostas às perguntas.
 - c.) A tentar encontrar o "busílis" na situação.
 - d.) A dar-me a solução para a situação.
 - e.) A ajudar-me a resolver a situação.
 - f.) A dirigir o manejo que eu dou.

- 79.) Isto é um substituto para a mesma coisa. Mas não há nenhum REAL substituto para isso. Veja, eu tive o meu tempo como Oficial de Produto. Agora, enquanto faço outras funções (Pesquisar, Escrever, C/S) eles continuam as minhas acções de P/O.
- 80.) Eu também fiz muita milhagem como O/O. Uma das funções episódicas, que é visitar CADA pessoa DIARIAMENTE na Org para ver se ela está em posto e a desempenhar a FUNÇÃO e pessoalmente, e se lhe está a correr bem.
- (Nota: havia 300 a 400 pessoas no navio quando esta fita foi feita!)
- 81.) Este sistema aumenta a VELOCIDADE na 3ª Dinâmica, e a vida pessoal e cuidado da saúde da pessoa pode não acompanhar o ritmo. Este é o único real risco. Logo o O/O maneja esse aspecto. Você pode esperar o abandono de 2 ou 3 quando introduz este sistema, porque a VELOCIDADE é aumentada e eles "quebram" noutra dinâmica.
- 82.) É que não estão a obter o cuidado PESSOAL adequado na proporção da quantidade de ATENÇÃO que eles estão a exercer.
- 83.) Os Auditores são particularmente susceptíveis a isto. Os Auditores são como "cavalos de corrida". Alguém os tem que afagar, escovar e dar-lhes aveia.
- 84.) Os próprios Auditores só afrouxarão do seu alinhamento porque não lhes foi dado PESSOALMENTE bastante cuidado e atenção de um ponto de vista organizacional.
- 85.) Os Auditores devem ter as suas PRÓPRIAS salas de audição, idealmente, o seu PRÓPRIO espaço para objectos pessoais, certificados na parede, etc. Nós chamávamos-lhes "salas de consulta" nos velhos tempos de Londres.
- 86.) Mas, como P/O, você nunca deve ter que se preocupar com isto, se tiver um bom O/O.
- 87.) Ex: eu como P/O manejei uma área directamente onde o exec não estava em posto. O pessoal era transtornado por todas as minhas mensagens e acções. Fiz uma pesquisa de PR. NENHUM MEMBRO DE PESSOAL TINHA REPARADO QUE O SEU EXEC NÃO ESTAVA LÁ! Logo eles não sabiam da razão das minhas acções!
- 88.) Ex: você sabe que os D/Ps tentarão limitar o número de Pcs nas linhas deles? E que uma linha cai muito facilmente entre a Div 4 & o Reg ao ponto do Reg programar Pcs? Ao encontrar isto procure a FUNÇÃO dos Serviços Técnicos sem desempenho: PL de programação, etc. Nunca deixe a TECH dizer-lhe quantos Pcs podem aceitar.

LADO B

- 89.) Usualmente não é um esforço "determinado" para reduzir entrega e receita, mas um "tecto arbitrário" posto na quantidade de entrega, logo, na receita que você pode fazer.
- 90.) O D de P deve ter um caderno espesso de todos os auditores num raio de 500 Km que poderão ser trazidos para o trabalho de entrega. E se ele tem mais Pcs, telefona-lhes e chama-os para ajudarem, tempo parcial, tempo total, qualquer tempo.
- 91.) Assim, o Oficial de Produto conduz esta coisa e o Oficial de Org mantém o pessoal calmo. Essa é a razão porque mais cedo ou mais tarde tem que ter um Oficial de PR.

- 92.) As duas coisas que se atravessam no caminho do Oficial de Produto são:
1. Uma Falta de Compreensão de como era a SITUAÇÃO.
 2. A função não desempenhada.
- Se trabalhar nesta base, você tem o trabalho feito.
- 93.) Logo, diga ao pessoal, quando lá voltar, o que está a acontecer, e não os deixe em mistério.
- 94.) Informe-os do que vai acontecer. Eles concordarão com a expansão, estou certo.
- 95.) Mas a acção final é responsabilidade SUA. Obter a receita e entrega para que possa sustentar a possibilidade de construir um Estabelecimento.
- 96.) Quero mostrar que o sapateiro que se tornou uma grande fábrica de sapatos começou sempre num abrigo num quintal com um pneu velho e alguns pedaços de correias de couro. Neste caso o "ovo" vem sempre primeiro. (Antes da "galinha")
- 97.) Você tem que ganhar o dinheiro para lá pôr a "Galinha".
- 98.) Nós temos duas histórias de caso de Orgs que tentaram pôr lá a "galinha" PRIMEIRO (organizar e estabelecer tudo antes de produzir) e são AMBAS horríveis falhanços.
- 99.) De maneira que é o ERRO que você pode cometer. Voltar atrás e tentar organizar tudo é "tentar pôr lá a galinha primeiro". Não funciona.
- 100.) Tudo FUNCIONARÁ a longo prazo se obtiver Produção primeiro. Essa é a verdade.

- 101.) Ora vejamos a acção do Oficial de Org aqui. As suas ordens de missão são assim:
- a.) Ouvir as fitas do FEBC trazidas de volta pelo Director Executivo
 - b.) "Estrelá-las" com ele. (Um ED que tem um O/O FEBC tem muita sorte).
 - c.) Assumir a sua função como O/O.
 - d.) Lutar como louco para reunir a organização em torno dos dois Projectos Especiais concebidos para entrar muito negócio.
 - e.) Preservar a organização e a produção que lá já estão.
 - f.) Junto com o Oficial de Produto, construir a receita e entrega da Org.
 - g.) Quando a receita está a surgir e a entrega a ocorrer, designe um HAS.
 - h.) Formá-lo, dar-lhe os Projectos do FEBC para executar em sequência por divisão.
 - i.) Pô-lo a trabalhar nos projectos na sequência: Div. 1, 4, 2, 3, 6, 5, 7.
 - j.) Garantir que o HAS constrói o Estabelecimento da Org segundo projectos do FEBC.
 - k.) Garantir que ele contrata, treina e designa pessoal para construir o Estabelecimento.
 - l.) Continuar a apoiar o ED, P/O para obter receita e entregar enquanto garante que o HAS está ocupado a construir o Estabelecimento.
- 102.) Logo o O/O está montar DOIS cavalos neste momento. Ele não os deve confundir. (Ex: não forçar o HAS a formar os auditores que estão a lutar ao seu lado enquanto ele está a construir o HCO. E não deixar o HAS roubar auditores para postos do HCO).
- 103.) E o O/O não deve deixar o HAS pôr pessoas estupidamente no HCO sem pensar nas suas qualificações de segurança.

104.) O O/O está a montar um "elefante maluco" com a mão direita, e a guiar um "carro de 12 cavalos" com a mão esquerda.

105.) E isso utiliza o que você tem e coloca-o numa cena de melhoria financeira que permite executar estes passos organizacionais. E isso são as ordens de missão do O/O.

106.) Agora o HAS que você designar nem sequer compreenderá o que são ordens de missão. Logo não espere que ele faça tudo certo. Por outro lado você não pode esperar um ano para ele obter a formação completa. Mas tem algum tempo para o mandar fazer uma fdc para obter alguma formação.

107.) Eis as suas ordens de missão:

- a.) Ouvir as fitas do FEBC.
- b.) Obter exame estrela confirmado pelo Oficial de Org.
- c.) Aceitar completamente o Projecto do HCO do FEBC dado pelo O/O.
- d.) Começar a implementar isto por departamentos com EQUIPAS.
- e.) Ocupar-se com contratações e designando e formando pessoas para “tripular” o Estabelecimento da Org, usando os Projecto do FEBC.
- f.) Não cometer o erro de tentar que o HCO forneça todos os serviços de HCO ENQUANTO está a ser montado! (Isto faria o HAS desempenhar as funções do O/O. Nós já cometemos esse erro duas vezes, logo não o façam outra vez).

108.) Lembre-se, em lado nenhum nestas ordens diz que o O/O obtém pessoal ATRAVÉS DO HCO. Ele não tem que se aproximar em absoluto do HCO, excepto para mandar o HAS executar os seus projectos de Estabelecimento.

109.) Finalmente, começará a funcionar, mas lembre-se que AINDA não tem uma máquina para conduzir. < É como pôr pessoas a “voar” num baloiço, com o P/O a empurrar o baloiço enquanto o O/O as põe em fila e vende bilhetes, e o HAS e uma tripulação está na garagem a construir um avião! >

110.) O O/O será SÁBIO se usar o Organigrama, política e dados de OEC na sua luta, mas o seu trabalho primário é apoiar o a produção do P/O.

111.) Um "Estabelecimento" surge da "luta" proporcional aos recursos necessários para solucionar o "caso" (da "luta").

112.) Logo o erro de um O/O é depender demais do HCO. O erro de um P/O é não informar o O/O do que está a fazer.

113.) Logo o P/O deverá manter notas do que faz e passá-las ao O/O para o informar. E o O/O deverá manter notas das suas acções para manter o HAS informado. Caso contrário você obterá uma crista entre o grupo do Prod-Org e o HCO.

114.) Outro erro é o HAS pensar no O/O como seu HCOES "sénior". HÁ ali superioridade, mas o HAS trabalha em POLÍTICA e no Produto 1. O O/O trabalha no Produto 3, até tudo entrar em fase.

115.) E o P/O trabalha o Produto 2, e quando obtém um 4 ele manda o O/O manejar 3.

116.) Este sistema de Prod-Org perturba relacionamentos tradicionais numa Org. E um funcionário que fez a rotina de outra maneira pode ficar confuso.

- 117.) Se você tiver que ter ali, por causa de pessoal e público, um HCOES, OES e PES, bem, faça isso. Mas não os deixe tentar formar um EC (Conselho Exec) que refreie tudo e tente voltar aos "bons velhos dias ordeiros" (de stats baixas).
- 118.) Não, a Produção é habitualmente realizada de forma DESORDENADA. A ORDEM é a exceção. É por isso que você tem toda uma Divisão dedicada a nada mais do que TRAZER ORDEM. (DIV. 1-HCO)
- 119.) Mas uma Org e produção PODEM correr EM ORDEM e isso é o que você construirá com este sistema.
- 120.) Logo, isso vai tão longe como a suas ordens.

- 121.) Lembre-se, pôr ali um HCO não é fácil. No REINO UNIDO, no ano passado, havia só 1 ½ pessoal do HCO!
- 122.) Então o que é que é preciso para lá pôr um Org? DINHEIRO, RECEITA.
- 123.) E como é que se faz dinheiro e receita? Você ENTREGA.
- 124.) E mete as pessoas lá dentro a tirar proveito da entrega que você está a fazer. Isto dá CONSUMO.
- 125.) Você esbarrará com o sistema de pagamento proporcional. Isso está a ser abolido. Um novo sistema entrará em vigor. As pessoas das redes Financeiras devem ter um "palavra" sobre isso, o que eu lhes pedi que fizessem.
- 126.) O novo sistema é:
- a.) Uma Org tem uma "distribuição básica" que é o mínimo de sobrevivência.
 - b.) Todas as distribuições acima disso são para "Bónus de Produção", medidas pela verdadeira produção dessa semana.
 - c.) FP e Tesoureiro trabalham a "Distribuição Básica": renda, luz, telex (net), algum pagamento, alguma promoção & provisão.
 - d.) O FBO ("Flag-Banco-Oficial" ou Oficial Banco-Financeiro) deposita TODA a receita em 2 contas de administração. Uma é para Serviços de Administração & N/Ws (redes) e a outra para a Org. Então ele dá à Org a sua COMPLETA distribuição para essa semana (Básico + Bónus), na próprio conta deles.
 - e.) O julgamento de disputas e iniquidades deste sistema é entregue ao GO para ajustamento. Eles têm um excelente registo de contas de Dinheiro.
 - f.) Agora as dívidas e custos de administração da Org saem da Conta da Administração, para que a Org não tenha que se preocupar com isso.
 - g.) Deste modo pode ser construída uma reserva para expansão, sem que a receita seja consumida em operações do dia a dia.
 - h.) Assim você obterá um Estabelecimento.

(Nota: O sistema acima falhou em casos onde as Redes (FBO & GO) NÃO sabiam ou aplicaram a política de FEBC ou dados, ou foram infiltrados. Em tempo presente, 1987, é melhor deixar o P/O manejar as %'s de DISTRIBUIÇÃO de receita e o O/O fazer o F.P. UMA distribuição grosseira que provou é:

10% - OTC
10% - reservas
40% - folha de pagamento (inc. FSMs)
40% - Fundamentos de Org (cerca de 20%) + promoção (cerca de 20%)
para as Ron's Orgs).

- 127.) Se a produção lá está, a distribuição é boa. Se não, é mera sobrevivência.
- 128.) A fórmula aqui é simples. A Org obtém bastante para se manter fora da bancarrota, e se também produz, obtém Bônus.
- 129.) Os Bônus para a ORG podem então ser decididos mais adiante pelo FP quanto a quais Divisões obtém mais ou menos, com base na sua produção.
- 130.) O sistema de pagamento proporcional serviu o seu propósito para estabelecer a "ponte". Quando eu dirigia Orgs o pessoal era usualmente muito bem pago, mas depois, às vezes iam sobras muito pobres para a folha de pagamento de pessoal.
- (Nota: Este é o "Sistema Unitário" que foi destruído por muito da Receita "que saía do topo" para sustentar pessoal em excesso de não-entrega & redes).
- (Nota: Chegou ao ponto de 35% ou mais ser tirado "do topo" deixando as Orgs pagar até 15% a FSMs e acabando a tentar operar em 50%, ou menos, do que eles FAZIAM, para pagar ao pessoal, fazer promoção E apoiar a organização e suas bases).
- 131.) A coisa em que você vai esbarrar em finanças, é que as pessoas não compreendem isso. E a razão é... é muito SIMPLES.

* * * FIM do FEBC 11 * * *

(Cont. em FEBC 12—"O Organigrama do FEBC e seus VFPS")

FITA DE LRH

FEBC-12
7102CO3SO
03 FEV. 71

FEBC 12

“O ORGANIGRAMA do FEBC

E SEUS VFPs”

LADO A

- 1.) O Organigrama do FEBC tem todos os seus VFPs para Divisões e Departamentos, escritos ao fundo do Organigrama.
- 2.) Agora, há SUB-PRODUTOS, PRODUTOS e PRODUTOS FINAIS VÁLIDOS. Esse é o gradiente.
- 3.) Cada departamento tem um produto. Cada divisão tem um produto. Estes produtos são, tecnicamente, SUB-PRODUTOS que constituem os PRODUTOS FINAIS VÁLIDOS (VFP).
- 4.) Um "Produto Final Válido" é o que você pode PERMUTAR com a sociedade à sua volta pelos recursos (ou valores) que a sociedade possui.
- 5.) É alguma coisa pela qual você pode TROCAR serviços e bens da sociedade.
- 6.) Agora isso pareceria "ser só DINHEIRO", e numa sociedade que não está realmente, nem a servir nem a entregar, há que contar totalmente com dinheiro.
- 7.) Mas um auditor completamente treinado é um VFP porque ele pode fazer permutas com a sociedade à sua volta.
- 8.) Um preclaro completado é um VFP porque ele provoca uma permuta com a sociedade à sua volta.
- 9.) E dinheiro é um VFP porque provoca uma permuta com a sociedade à sua volta.
- 10.) Até num comunismo onde o dinheiro é “proscrito”, (mas eles têm imposto de rendimento), isto funciona.
- 11.) Você pode compreender a permuta compreendendo a troca ou comércio, que é algo que eles não compreendem na Suíça.
- 12.) Na Suíça dinheiro é dinheiro é dinheiro é dinheiro, etc. Um dia vai as-isar e eles não terão nada!

- 13.) "Troca Directa" é uma expressão melhor de Economia em qualquer altura.
- 14.) Porquê? Porque quando dinheiro inflaciona e vai mal, as pessoas recorrem à "permuta directa". Por isso a permuta deve ser a base de dinheiro.
- 15.) Você deveria ter isto em mente no caso do mundo de repente se tornar Comunista, ou Socialista ou Fascista, ou qualquer outra coisa.
- 16.) Quando o seu dinheiro desaparece ainda tem um sistema tipo troca directa que pode funcionar.
- 17.) Um sistema de troca é tosco, logo eu não estou a dizer que você se deveria dedicar a isso. Estou só a mostrar que há moedas diferentes do "dinheiro".
- 18.) Alguns dos PRODUTOS que você tem poderiam tornar-se VFPs se o sistema económico mudasse. (Letras Impressas, Pesquisas, Mimeografias, etc.)
- 19.) Mas do que você precisa hoje é DINHEIRO. E a maneira de o obter é trocar VFPs por dinheiro, e trocar parte dele pelo seu Estabelecimento e você "está de férias"!
- 20.) É um sistema relativamente simples, logo útil. Mas HÁ outros sistemas. E você pode trabalhá-los.

<DINHEIRO é uma ideia apoiada por confiança.

DINHEIRO fornece um atraso entre a entrega e a recepção de bens e serviços.

DINHEIRO é um meio de permuta de anónimo.

DINHEIRO é uma VIA na permuta.

DINHEIRO é uma representação do poder aquisitivo concordado.

DINHEIRO é uma representação de segurança da capacidade de ter bens ou serviços no futuro.

DINHEIRO é um acordo de grupo ou social da capacidade de intercambiar e trocar com outros membros do grupo ou sociedade em PT ou no futuro.
(Também é uma assunção tácita (não dita) de que quem o tem produziu ou entregou honestamente um serviço no passado, embora isto às vezes seja falso)

- algumas definições de DINHEIRO, WBR >

- 21.) Quando você repara que todo serviço num sistema de troca directa se deve poder permutar com um artigo, então repara de repente que o seu serviço deve ser REAL, e tem que ter um valor ACORDADO. Por outras palavras, um RESULTADO pró-sobrevivência. (A sessão que eu dei seria o bastante para obter um bom jantar?)
- 22.) O dinheiro tende a obscurecer o facto de que a ENTREGA DEVE TER QUALIDADE.
- 23.) Lembre-se disso como OFICIAL de PRODUTO.
- 24.) Uma STAT deverá consistir de volume, qualidade e viabilidade.
- 25.) Você não deverá negligenciar a qualidade, mas pode tentar empurrá-la para tão alto que não obtém qualquer permuta em absoluto.
- 26.) A fórmula da ARTE aplica-se à PRODUÇÃO.
- 27.) A arte é uma comunicação, e você pode tentar empurrar a qualidade para tão alto que ela não pode ser compreendida, ou pior, nunca é lançada.

- 28.) Já vi C/Ses fazerem isto em Pcs, reparação interminável para ter "só mais uma área manejada antes de continuar para o próximo grau". Se você continuar a fazer isto em demasia, ele despenha-se por causa de sobre-reparação, não continuando para cima. A coisa fica supressiva. A CERTO PONTO VOCÊ TEM QUE LARGAR O PRODUTO.
- 29.) Tem que haver uma transferência de partículas de comm chamadas "produtos". Eles têm que FLUIR. HÁ um tempo para LARGAR.
- 30.) Esta é a razão porque você "eleva a qualidade" como "eleva o volume". Você não PÁRA o volume para elevar a qualidade. Isso é fatal.
- Ex: Regs de Cartas todos examinados em políticas e gramática, a fazerem exercícios de dactilografia, a arquivarem o CF perfeitamente, mas NÃO a enviarem cartas. Porquê? Eles receberam duas cartas entre 462 a queixarem-se da qualidade, por isso agora estão a negligenciar 460 pessoas! Resultado: afluxo e receita CAIRÃO!
- 31.) A maneira de o fazer é: VOCÊ OBTÉM SEU VOLUME E ENTÃO FÁ-LO COM QUALIDADE.
- 32.) Você tem que fazer isto com a ENTREGA da TECH e TODOS estes produtos.
- 33.) OBTENHA ALTO VOLUME. MELHORE A SUA QUALIDADE. E SE FIZER ISSO VOCÊ ALCANÇARÁ VIABILIDADE.
- 34.) Se tentar melhorar a qualidade sem elevar o volume, nem alcançará viabilidade nem volume.
- 35.) Logo é: 1, 2, 3. VOLUME, QUALIDADE, VIABILIDADE.
- 36.) E cada um é a extensão do último. E você deve pensar nesses termos para todos os produtos que consegue por departamento.
- 37.) Agora vou dar a lista do Organigrama do FEBC, e eu reservo o direito de melhorar a lista ou o fraseado destes produtos:
- 38.) (Fonte) DEPT 21—"A Tecnologia de Dianética e Cientologia e seus Produtos".
- (Por outras palavras, é com CONHECIMENTO que você está a lidar. Numa Org, isto é manejado pelo LRH Comm. que também recupera a função do Conhecimento de Política do GO).
- 39.) (Reconhecimento) DEPT 1—"Pessoal Efectivo, Colocado e Formado".
- (Isto inclui Organigrama e Recrutamento. Este pessoal Formado é válido por direito próprio como produto. Eu perdia Secretários que treinei para milionários como "Secretários Executivos". Eles sabiam as linhas Executivas e funções tão bem que ficaram bastante válidos).
- 40.) (Comunicação) DEPT 2—"Comunicações Facilmente Aceites e Rapidamente Entregues".
- (Isto pode ter volume, qualidade e viabilidade. Lembre-se, quando está a enviar correio, essa qualidade É um factor em "facilmente aceite". Mas não reduza o volume ou mensagem se, digamos 1 ou 2 em 1000 reclamarem. Pois há 998 que não reclamaram. Uma vez vi uma revista falir porque 12 pessoas em 6000 protestaram contra "venda dura". A revista mudou de política, foi para venda suave e faliu).

- 41.) (Percepção) DEPT 3—"Uma Org Estabelecida, Activa e Ética".
- (Isso TAMBÉM é o produto da divisão HCO como um todo. Veja o que esse departamento contém: Inspecções, Stats, Ética. A negligência de quaisquer destes três resultará em não ter uma "Org Estabelecida, activa, e Ética").
- 42.) (Orientação) DEPT 4—"Peças de Promoção Eficaz, Impressa e Enviada".
- (Eficaz quer dizer RESPONDIDO, de preferência respondido com um CORPO a entrar para serviço. Logo, isto significa que PESQUISAS entram e conversa mole sai". (Já não é feito). Você pode calcular a eficácia por % de respostas).
- 43.) (Compreensões) DEPT 5 – "Funções, Blocos de Curso e Fitas" mais estes VFPs da ORG:
LIVROS VENDIDOS E ENTREGUES
FITAS VENDIDAS E ENTREGUES
E-METROS VENDIDOS E ENTREGUES
INSÍGNIAS VENDIDAS E ENTREGUES
- (Quando não tem livros lá fora, você não está a exportar conhecimento para a sociedade. Um livro continua a ser um VFP, é lido e relido e passado e lido outra vez. E as fitas. Quando uma área correu mal uma vez, o "porquê" era que não havia Fitas de LRH a andar há 2 anos na área. Logo, se a Div. 6 não está a tocar fitas, ou elas não estão nas folhas de controlo de estudo ou a ser vendidas, você criará alguns apuros).
- (Não sei porque não são vendidos a um estudante os materiais de curso, ou as fitas que ouve, ou não pode ser vendida ao pessoal formação quando partem. Às vezes dá mais trabalho do que vale, mas seria sábio um P/O examiná-lo como novo produto possível).
- (E e-metros. ESTAMOS a obtê-los por cima dos cadáveres das agências governamentais que estão, suponho eu, a tentar proteger as suas contenções de serem descobertos ao parar a remessa dos e-metros).
- 44.) (Esclarecimento) DEPT 6 – "Receita maior do que Gastos mais Reservas".
- (As máquinas de facturação vão todas para o Dept 6 para que o Reg possa receber dinheiro directamente. Eles também fazem a chapa do endereço corresponder ao CF. Eles tomam conta de todos os clientes pagantes.
Eu vi que a linha de Serviços Reg-Caixa-Tech não funcionará suavemente porque o Reg tem arquivos e o Caixa só tem contas. Logo falta o toque pessoal).
- (Isto foi descoberto porque a nossa Org administrativa era aqui perto de uma Org de Serviços. Não se deve pôr uma Org administrativa LONGE de uma Org de Serviços a ou ela perde o toque, obtém irrealidade e perde familiaridade com a cena).
- 45.) (Energia) DEPT 7 – "Todos os Fundos recebidos de Serviços e Vendas".
- (Dept 7 RECEBE, eles são preparados para receber todo o dinheiro à vista, devido, registado, APed, remetido, etc. Se este Dep não funciona, nunca atinge viabilidade).
- 46.) (Ajustamento) DEPT 8 – "Credores Contentes"
- (Agora você poderá agradecer a todas as firmas e pessoas a quem deve pagando-lhes TUDO, mas não é esperado. De facto baralharia a sua contabilidade, logo eles não

ficariam satisfeitos. Às vezes uma tipografia enviará 3 contas e depois uma conta combinada de todas as 3 e tenta cobrar todas as 4 ao mesmo tempo. Não faça isso. Pague só o que é devido ou dá-lhes a "contenção" de o tentar roubar a si, e isso também não lhes agrada... ao seu "caso").

- 47.) (Corpo) DEPT 9 – "Materiais, Recursos e Registos adequados e bem cuidados".

("Adequados" significa emitidos em quantidade suficiente para o trabalho, e "cuidados" significa mantidos. Eles têm que manter as contas e registos em dia para sumários Trimestrais & Anuais).

- 48.) (Previsão) DEPT 10 – "Cursos fornecidos adequadamente. Estudantes e PCs Rápida e eficientemente marcados, conduzidos e manejados.

(Isso é Servs Techs., e vimos que isso pode ficar aparvalhado e tentar que metade dos auditores manejem 90% dos Pcs e deixem outros auditores sem fazer nada, programa que o Reg diz em lugar de segundo a Política de Referência do OEC Vol 4, etc.) (Ou eles recebem do D de P uma lista de PCs e a Classe de Auditores exigida, e então deixam os Auditores discutir os horários entre si. Se você está em apuros com o volume de WDAH, é provável que encontre apertos e arbitrários nos Servs. Techs.).

- 49.) O pior caso que eu vi foi uma Org que tinha 35 auditores todos pagos por inteiro, e alguns estavam a auditar só 2½ horas por semana! O arbitrário era: O Reg. estava a programar as sessões com o elemento aditivo de perguntar ao Pc: "Quando é que quer as suas sessões?" Eu apenas eliminei isso e mandei dizer ao Pc para "estar lá segunda-feira de manhã". De repente todos os auditores estavam ocupados e a receita atirada para cima junta com a entrega. Então nós tivemos problemas com as máquinas de facturação que avariaram por causa do uso, e os fundos das gavetas a cederem ao peso do dinheiro, mas ISSO É o tipo de problemas que eu posso TER! (Riso) Logo você vê quão simples pode ser.

LADO B

- 50.) (Actividade) DEPT 11 – "Auditores que compreendem os dados que aprenderam e PODEM aplicá-los".
- (Note que não diz "certificados". Um Auditor que não pode auditar é um risco. Ele não é um Produto Final Válido. E há muitos desses por aí. Nós temos que os RETREINAR quando os apanharmos aqui em Flag).
- 51.) É preciso 2WC, VERDADEIRA SUPERVISÃO DE CURSO, E NÃO AVALIAÇÃO DOS BOLETINS. A maneira de fazer isso é ensinar o curso dessa maneira.
- 52.) É muito fácil de fazer um Auditor. Se não o FAZ, não é um VFP, mas de facto algo que se pode virar contra si vindo de "auditores" a baralharem casos no campo.
- 53.) (Produção) DEPT 12 – "Os GANHOS de Preclaros e Pre-OTs".
- (É tentar mover as pessoas até F/N PERSISTENTE. Não é tentar "modificar" pessoas para se comportarem duma certa maneira).
- 54.) No que diz respeito ao HGC, é GANHOS, quantidade, e isto é expresso de facto pela LARGURA de uma F/N num e-metro.
- 55.) Nós estamos a obter GANHOS cada vez mais fantásticos nesta linha retreinando, repassando, preparando e C/Sando auditores. Quando você não obtém F/Ns grandes e F/Ns persistentes, é só porque a audição ou C/S foram pobres.
- 56.) Se dá "à pressa" os graus inferiores em 20 minutos, você tem UM ganho, enquanto que há 30 ou 40 ganhos para ser obtido nessa área.
- 57.) Tive um caso que estava "desesperado": 179 horas de Reparação de Vida, anos de auto-audição, realmente baralhado, como é que consegui dar-lhe um ganho? Puxei de um Processo de Poder desusado que limpa a audição (PrPr 3) e usei-o. Uau! Grande Ganho!
- 58.) Isto também funciona para os que subiram os níveis de OT sem os confrontar, mas que se afastaram dos dados e atestaram falso.
- 59.) Você pode dar a um caso um GANHO corrigindo o caso e reconhecendo que foi corrigido. Isso é um GANHO.
- 60.) Agora você tem a toda ponte de Dianética para OT 6 na qual obter MAIS GANHOS.
- 61.) Embora uma "conclusão" seja uma stat, a maneira de chegar a isso é através de uma série de GANHOS de caso.
- 62.) Logo, do ponto de vista do Oficial de Produto, é "quantos GANHOS esse HGC está a obter por pessoa?"
- 63.) Mantenha isso a voar e o entusiasmo sairá em todas as direcções. (GANHOS também promovem para outros).
- 64.) (Resultado) DEPT 13 – "PESSOAL DA ORG EFICAZ E BEM TREINADO".
(Isto também contém agora uma "Escola de Funções"). (Também o examinador)

- 65.) Quando você não compreende o que está a acontecer, é uma boa MÁXIMA "continuar só com o que tem". Este é a velha área do "STO" (Oficial de Treino de Pessoal), programar, treinar & verificar o Pessoal.
- 66.) (Revisão) DEPT 14 – “Produtos Finais Válidos da Org Mais eficazmente produzidos”.
(Esta é uma máquina embutida "de correcção do Estabelecimento". Maneja o Produto 3, de "Org Série 20" (HCOPL) Contém Revisão e C/S).
- 67.) Isto não alivia das suas responsabilidades Oficiais de Produto e de Org, mas cortará provavelmente muitas milhas dos pedómetros quando entra em acção.
- 68.) (Capacidade) DEPT 15 – "Produtos da Org Rectificados" + "Certificados e Prémios Ganhos”.
- 69.) Agora nós temos uma série de stats para uma Org que dá o volume de produção, a qualidade de produção e a viabilidade da Org. As stats do seu OIC (Centro Informativo da Org) dão-lhe todas as três quando você as sabe ler.
- 70.) Se apenas medir produtos, você pode ou não acabar com as respostas. É arriscado.
- 71.) Agora "HISTÓRIAS de SUCESSO" e "GI (Receita Bruta) dividida pelo PESSOAL" foram a stats tradicionais de Qual., e quando você as deixou cair não correu tão bem. Estas duas medem os GANHOS do público, e por membro de pessoal e Org.
- 72.) O PRODUTO de Qual. é o PRODUTO CORRIGIDO da ORG, ou os "Produtos da Org corrigidos”. Por isso pode ser medido por HISTÓRIAS de SUCESSO e CERTIFICADOS E PRÉMIOS GANHOS. Se são ganhos, eles SÃO muito válidos para quem os ganhou.
- 73.) (Propósitos) DEPT 16 – "Acções de PR e Publicidade Eficazes que atraem membros do público para se tornarem Cientologistas”.
- (Assim, agora nós ficámos EXTERNOS. Se você quiser compreender a Divisão de Distribuição, deve reparar na sua EXTERIORIDADE, exterioridade no público).
- 74.) Div. 2, Dissem, é INTERNA
Div. 6, Distribuição, é EXTERNA.
- 75.) Quando a Inglaterra baixou os anúncios em livros há algum tempo atrás, houve apuros. Eles não tinham o fluxo que tiveram antes.
- 76.) Quando deixa cair a publicidade, você diminui o CONSUMO, logo isto é onde você conta com o consumo para estar composto – Dept 16.
- 77.) Eis as NOVAS ZONAS de CONSUMO.
- (Nota: Anunciar gradientes:
- LIVROS E DEMONSTRAÇÃO.
 - RESULTADOS DISSO.
 - BOCA A BOCA SOBRE ISTO.
 - DADOS SOBRE ISSO. (Conferências, etc.)
 - PROMOÇÃO DISSO.
 - ANÚNCIOS DISSO).

- 78.) (Clarificação) DEPT 17 – "Cientologistas Formados".
- (Serão precisos provavelmente alguns dias para uma cognição nisto, entretanto você está fora). (Se todos os Cientologistas estão a USAR a Cientologia, ou formados para tal, eles criarão um bom efeito na sociedade. Reciprocamente, uma pessoa que diz que "é Cientologista", mas sem formação, pode ser bastante estranho).
- 79.) <A maneira de os produzir estes Cientologistas é pô-los a ler os livros, ouvir as fitas, arranjar lugares e tempo para o fazerem. Formá-los como FSMs, Ministros Voluntários, etc.>
- 80.) (Realização) DEPT 18 – "Cientologistas ACTIVOS no Campo".
- (Estes são os que fazem muita da sua promoção no campo. Forneça-os com livros para vender, materiais, etc.
- 81.) Estes Cientologistas do Campo fazem muitas vendas por contacto pessoal.
- 82.) A velha campanha "Venda um livro e faça um Amigo" era para estes Cientologistas de Campo. Logo AJUDE-OS. Assim, novos grupos e novas pessoas podem ser atraídos, e isto é a EXPANSÃO do seu CONSUMO.
- 83.) Assim, Forme o Cientologista dia 17 e faça-o "Cientologista de Campo Activo" dia 18. OK?
- 84.) (Condições) DEPT 19 – "UMA ORG VIÁVEL".
- (Agora os VFPs dos Cientologistas de Campo Activos são:
- LIVROS COMPRADOS
 - CONHECIMENTO DISSEMINADO
 - CONTROLE AMBIENTAL
 - UM PLANETA CLARIFICADO
- Isto é para QUALQUER Cientologista, não só "FSMs", embora também pudessem ser um deles. Logo você vê como os VFPs e VFPs Departamentais se juntam para criar VIABILIDADE para a Org). (E o ED e seus Execs são os responsáveis por garantir que isto é feito).
- 85.) (Existência) DEPT 20 – "ACEITAÇÕES da Cientologia".
- (Este é o "Gabinete do Controlador" que contém o Gabinete do GO, A/G, A/G-F, etc.)
- 86.) Estes podem fazer várias coisas:
- Combater uma acção de propaganda inimiga. (PR, Inteligência, Legal).
 - Introduzir boa imprensa, etc.
- (Ele ajuda a viabilidade da Org logo adiciona-se aos outros produtos).
- 87.) O GO é basicamente EXTERNO, e subtrai o seu produto para manejar Orgs internamente.
- 88.) < Análise: O GO falhou e foi infiltrado porque NÃO usou a Tech de Cientologia no manejo EXTERNO, mas fez Q&A e usou os MÉTODOS do mesmo inimigo que

deveria conquistar sem reparar que tinham ARMAS SUPERIORES na Tech & Política de LRH. Ficaram assim "Fora de Fonte" e por isso colapsaram. Logo, antes do assalto final à Igreja o GO maldizia LRH e recusava seguir a política ou confiar nos Cientologistas da velha guarda. É claro, isto, as razões de CASO porque falhou, é agora completamente coberto no Excalibur e Níveis de OT Superiores, mas aderindo a dados de Fonte poderiam ter ENCONTRADO os espiões e não terem COMPRADO as 3Ps sobre LRH & outros Leais >.

- 89.) Logo, quando regressar como FEBC, dê ao GO novas garantias de que você manejará a Org internamente para que eles não tenham que andar acima e abaixo nos corredores com bonés de Sherlock Holmes, e poderem seguir com o seu trabalho EXTERNO.
- 90.) Agora, no Dept 19, você tem o E/D, P/O, O/O, e o PR do P/O e Mensageiros. São os seus gabinetes. E os seus produtos:
E/D – Produtos 1, 2, 3, 4 da Série 10 da Org.
(O E/D é o Oficial de Planeamento. Ele encontra-se com o P/O & O/O neste sistema triangular. Você não deve perder de vista o facto de quando ele TAMBÉM é o P/O da Org. Ele está com DUPLA FUNÇÃO).
P/O – Produtos 2, 4 Série 10 da Org.
O/O – Produtos 1, 3 Série 10 da Org.
(O O/O “delega” o Prod. 1 no HAS pouco depois, mas ainda é RESPONSÁVEL por ele).
(Muitas funções de P/O, O/O, são “delegadas” nos departamentos apropriados, uma vez estabelecidos).
- 91.) Agora, um Oficial de Finanças entrará logo no Dept 21 (FBO) cujo produto será "RESERVAS". Mas só para limpar um ponto agora, são reservas de ADMINISTRAÇÃO. As reservas da Org são separadas da sua própria distribuição. Isto é o que conta nas Contas da Org, e NÃO as Reservas de Administração.
- 92.) Agora o P/O tem todos esses VFPs da Org & Departamentos, e o O/O põe lá a Org. para os obter. O Estabelecimento é posto lá pelo HÁS, por delegação do O/O.
- 93.) Os projectos do FEBC, à medida que você os introduz, movem-se suave e facilmente para SEREM o verdadeiro departamento e sua função.
- 94.) O que é que se faz quando um projecto de FEBC é completado? Bem, começa OUTRA VEZ a partir da Meta Principal e FAZ TUDO OUTRA VEZ, agora maior e melhor!
- 95.) Os projectos são todos numerados para facilidade de informação, juntando "R's" (Revisões) e controlar o tempo de telex em relação a eles.
- 96.) Agora todos vós tendes MOs (Ordens de Missão) e elas serão reportadas regularmente.
- 97.) Qual é o seu relacionamento com o CLO? (Gabinete de Ligação Continental).
- 98.) Um CLO está lá para:
-COMPILAR DADOS PARA FLAG.
- FAZER EXECUTAR PROJECTOS DE FLAG.
- MANEJAR AS EMERGÊNCIAS NA ÁREA.
- 99.) Não está lá para "enviar grupos de trabalho" ou “pegar-lhe na mão" ou necessariamente “atirar sobre as pessoas”. Está lá para ajudar, dar conselhos & transmitir dados.

- 100.) Por isso mesmo você tem no Dept 21 outro posto chamado o "Gabinete do Oficial de Ligação" ou "Representante" de Flag. TODA a comm de um lado para outro entre a Org & Flag ou CLO deve passar por ele.
- 101.) A exceção a isto são as linhas de tráfego do GO. Elas não passam pelo Flag Rep., mas podem ir direitas ao GOWW OU para Flag.
- 102.) Outra exceção é o Oficial de Finanças. Estas linhas também vão direitas ao FBO de Flag.
- 103.) Em Flag, há um Ajudante para Supervisionar cada uma destas áreas da Administração.
- 104.) Há 3 funções básicas de comunicação "através destes de terminal" no Dept 21:
 - 1.) Comm de L. Ron Hubbard – a minha comm.
(Espero ter outra vez isto a andar como até agora, os LRH Comms têm dupla-função e principalmente fora posto).
 - 2.) Gabinete de Ligação (Flag Rep). – Comm Org/Flag.
 - 3.) Oficial Bancário de Finanças (FBO) – FP & comm Financeira.
- 105.) Logo, as MOs reportam via Flag Rep & Ajudante de Admin. do CLO, a Flag, a mim.
- 106.) O CLO tem um VFP no Gabinete de Dados dos "Dados Compilados para Flag".
- 107.) A administração de Flag tem um VFP em "Projectos Exequíveis que aumentam o Volume, Qualidade e Viabilidade de uma Org", entre outros.
- 108.) Um CLO tem: "Projectos completados com êxito que aumentaram Volume, Qualidade e Viabilidade de uma Org" como um dos seu VFPs.
- 109.) Um Ajudante de Administração, pessoal do Gabinete aqui em Flag, fica ali com os DADOS COMPILADOS (um VFP), AVALIA-OS e MANEJA-OS, FAZ UM PROJECTO e COMPLETA-O. Uma vez o Projecto FEITO COM ÊXITO, então também é um VFP.
- 110.) O Gabinete de Acção é o "último recurso" de um Ajudante ou terminal de Admin. Logo, "um relatório por dia mantém a missão ausente". Mas se É uma situação de NÃO ou FALSO RELATÓRIO, é enviada uma missão para observar, obter dados e manejar.
- 111.) O Gabinete de Acção tem então o trabalho de ver SE HÁ uma situação, qual o ERRO ou o PORQUÊ, e maneja até poder ser devolvido à Administração.
- 112.) Os Gabinetes também são prestáveis de outras maneiras. Mas nós reprovamo-las enviando "grupos de trabalho para o CF de uma Org". Uma Org não pode ser competente "mimando-a" ou "levando-a pela mão".
- 113.) E nós estamos a tentar fazer Orgs competentes que possam andar pelo seu próprio pé.
- 114.) E este é o intento e propósito deste pacote do FEBC: fazer isto ir para a EXPANSÃO, cada Org com o seu próprio pacto determinado pelos seus Execs, o ED, o P/O e O/O.
- 115.) A sua própria COMPETÊNCIA determinará isto. Isso é CONSIGO!

Obrigado!

* * * FIM FEBC-12 * * *
(ÚLTIMA FITA DO FEBC)