

CARTA DE POLITICA DEL 11 MAY 1970

Remimeo

DATA SERIES 43R

EVALUACIÓN Y PROGRAMA CAUSANDO ESTADÍSTICAS

Hemos aprendido esto a través de los años: el total de nuestras estadísticas es causado internamente. Nosotros podemos causarlas a voluntad. Las acciones externas no las afectan.

Un periódico puede escribir páginas y páginas de enthetá y no afectarán nuestras estadísticas en absoluto. Nosotros tenemos buena publicidad, esto no afecta nuestras estadísticas. Es totalmente interno.

La demanda del público parece ser exactamente tan grande como pongamos los medios que demandan, en sus manos. Es exactamente proporcional a esto. Tú tienes una respuesta tan grande como la requieras. Por lo tanto mientras más eficiente sea tu organización, más grande será la respuesta que obtendrás. Eso es elemental.

La prueba de un evaluador o un ejecutivo es: "¿Puedes hacer que tu organización haga una cosa constructiva a la vez sin ningún retroceso o sin sentido, y que esto ocurra de tal manera que se incrementen las estadísticas con rapidez? Si es así, eres un buen administrador. Si no puedes hacer eso, tenemos todo tipo de trabajo por hacer".

De eso: el individuo puede producir un efecto uno puede.

Y sí manejas un cuerpo de administración de esa manera, de repente el personal estará feliz y alegre produciendo efectos; todo estará bien, porque ellos se volverán causa. Está en la esencia del entrenamiento. La persona puede entonces llegar a causa y será sana, productiva y feliz.

Realmente se requiere de un individuo muy hábil para crear una línea administrativa. Un cavador de zanjas tiene que tener una línea sólida de su brazo y una pala, y eso es tan lejos como él puede producir un efecto. Ése es el porque él es un cavador de zanjas. Pero el sujeto que produce un efecto de 7000 millas sin una barra sólida, él tiene que ser exacto con la pelota. Tiene que conocer su negocio.

VELOCIDAD DE EVALUACIÓN

Hubo una vez una situación en una organización que fue muy interesante. Aparentemente el Director Ejecutivo estaba parando los reportes del Comunicador de LRH y del Representante de Flag, así que nadie iba a descubrir lo que estaba pasando en esa Organización. Pero si el administrador hubiera estado en la jugada, todo lo que hubiera tenido que hacer era observar los archivos de información y descubrir aquellos reportes ocultos y saber que había algo incorrecto, y que esto tendría que haberse detectado hace mucho tiempo.

Contra lo que estás es que la mayor parte de tu evaluación está en omisión y el punto más difícil de reconocer para cualquiera que no esté familiarizado con la escena es una omisión.

La velocidad para reconocer puntos fuera determina la velocidad con la cual uno puede evaluar.

The preguntarás porque a la gente le toma tanto tiempo evaluar. Es simplemente porque ellos son demasiado lentos reconociendo un punto fuera.

La inhabilidad para reconocer un punto fuera es razonabilidad. Eso es esta cosa, razonabilidad. Hemos estado hablando acerca de esto por años. Es exactamente la inhabilidad para reconocer un punto fuera.

Había un individuo en el campo diciendo "creo que hemos hecho todo bien en el pasado" queriendo decir "sin los Data Series en nuestro pensamiento y planeación". Él no creía que tuviera que tomar un curso de Data Series o algo. Entrás que yo literalmente estaba obteniendo ríos de puntos fuera de su área y de él. Él no los reconocía como tales.

Bien, que él no apreciará esto es una nueva manera de pensar. Él hombre se aprecia el mismo de ser lógico de modo que nunca se ha basado en ningún sistema ilógico excepto el humor. Tienes que aprender a pensar al revés, tienes que aprender a pensar hacia atrás, y entonces puedes pensar hacia adelante.

Es como una dicotomía, positivo negativo. Si todo mundo omite lo negativo todo el tiempo nunca obtendrá lo positivo.

Mucha gente está en un flujo atorado de ser sensible y cuerdo, y eso finaliza en estupidez. Entonces ellos se vuelven razonables. Su confront de la maldad básicamente no está ahí, su confront de Puntos fuera.

La habilidad para reconocer puntos fuera controlará exactamente la velocidad de evaluación y la habilidad para manejar la escena.

Un evaluador no puede decir, cuando no ha recibido ningún reporte por dos meses y medio, que no sabe que hacer porque no ha recibido ningún reporte. Mejor sería que él fuera capaz de reconocer un reporte omitido cuando lo ve y que hay una situación y mejor tendría que tomar acción para remediar esa situación AHORA.

INACTIVIDAD

Ahora, nadie hace nada. Ellos nunca hacen nada. Tienes que examinar para descubrir que están haciendo.

Si es un ejecutivo que no puede poner a producir a sus subalternos, probablemente estará poniendo un paro en la línea de producción. Un Porque se encuentra para tal situación. Es probablemente una escena de ética. Pero todavía encontrarás un Porque. Tú siempre encuentras un Porque para la situación. En otras palabras, él está en una situación personal de algún tipo u otro. Él podría ser capaz de funcionar, el mismo, como un subalterno o no podría, pero un individuo que se sienta ahí en medio de los miembros del personal inactivos y no lo nota, con su área completamente desparramada alrededor, es bastante reprobable.

Investigando una Esto inactiva, descubrí que estaba operando bajo una orden de Bait and Badger (Ver diccionario de Admin) hasta que estuviera entrenada en eso. Y probablemente había muchas otras cosas que a ella "No le era permitido hacer". Ella acepto una orden ilegal de no hacer ciertas acciones Esto. Encontré una, probablemente si hubiéramos investigado más, hubiéramos encontrado más. En primer lugar, cualquiera que haya leído las Series de Esto descubrirá que es un Esto (esto dice exactamente al principio) y eso es todo. No importa si el tipo ha estudiado o no, es un Esto y se supone que haga el trabajo. Así que esto era una violenta violación a la política también como impedir a alguien hacer su trabajo.

PROGRAMA DE EXPANSIÓN

Un programa de expansión es para tener una organización construida. Está basado en una evaluación para esa organización. Hay una manera en que puedes llegar a esto. Vamos a suponer que le escribiste a Kokomo y Dijiste, "¿Qué debería hacerse en Kokomo?. Obtienes una cantidad de respuestas de todo el personal, respuestas

compulsivamente, no solamente de dos individuos. Evalúas de eso cual es su nivel y tono y ese tipo de cosas. Y a continuación podrías formar, basado en la política y en la forma en la organización, un programa de expansión.

El programa de expansión realmente es un rudimento muy básico de la función de la organización, pero se crearía para esa organización, y dentro de la realidad de esa organización. Altamente especializado y terminable. Cuando la persona que va a ejecutar el programa, se pone a través de la cosa, ése sería el final de eso. Ahora vamos a obtener otro programa completamente nuevo.

En realidad podrías hacerlo sobre una base general donde cada organización fuera amenazada como una organización individual. Entonces sabrías que políticas entrarían en esta organización. Simplemente les preguntarías, "¿Que debería ser hecho en Kokomo?" "¿Que debería ser hecho en Keokuk?" Ellos te lo dirían. Entonces podrías llegar a tus Archivos de Información y hacer una evaluación para el programa de expansión.

De esta forma puedes usar el conocimiento de los problemas de las organizaciones y las entrevistas del personal como las bases para una evaluación.

Tiene que haber una organización inmediata para producción, de acuerdo al sistema de Prod-Org. Sin embargo, las acciones a largo plazo y de larga duración de una organización tienen que ser hechas por alguien porque el sistema de Prod-Org hace pedazos una organización. Tiene que haber alguien poniendo una organización ahí que no esté involucrado en esa escena inmediata. Tiene que ponerla ahí de manera lo suficientemente hábil de modo que expanda su producción para el pago de la organización adicional.

Es bastante limpio, ese tipo de programa. A medida que ellos lo ejecuten a lo largo de la línea, finalizarán con una producción incrementada. Cada tres o cuatro objetivos que sean logrados, pues de repente no tendrás más producción. Podría haber objetivos de largo alcance como "Conseguir 30 auditores". Probablemente podría tomar un año o más agotar tal objetivo.

Pero date cuenta que tal programa de expansión no debe ir, para nada, sobre las líneas de ejecución de tu programa de producción. Tus

acciones organizacionales de largo alcance van sobre otra línea diferente a la de las acciones de tu producción inmediata.

PROGRAMA DE PRODUCCIÓN

Tal programa es algo relacionado con el manejo de una situación inmediata que tiene que ver con producción inmediata. Exactamente ahora. Tal como:

PORQUE: División 6 haciendo todas las matriculas para la División 2.

MANEJO:

1. Poner un Registrador en puesto en la División 2, ya.
2. Entonces poner un Registrador de Programación Avanzada en puesto inmediatamente.
3. Entonces poner tres Registradores por carta en puesto inmediatamente.
4. Tenerlos a todos funcionando, produciendo, inmediatamente.

Ésta es una escena "exactamente ahora".

Un programa de producción de corto alcance debe expirar dentro de los siguientes 30 días. Se vuelve caduco a los 30 días. Algunos de ellos caducan a los 10 o 15 días. Entonces necesitas una línea muy caliente de rápido cumplimiento.

Lleva bastante tiempo para los informes llegar a los archivos a través de los correos de modo que puedas saber cuál es la situación. Ya llevas 10 días detrás del hecho, dos semanas de retraso. Y entonces quizás va a tomar otra semana tenerlo ensamblado, saber que hay una situación y evaluarla y listo. Así que estás operando sobre un retraso de comunicación promedio de tres semanas. Tienes que conseguir en el otro extremo de la línea la cosa hecha ahora, ahora, ahora.

Y tienes que tener alguien ahí para hacerla hacer.

La evaluación probablemente no salvará el pellejo de una organización por los siguientes dos años. Sería afortunado si mantiene las estadísticas reforzadas por seis semanas. Entonces algo más se apagará. Para ese momento, el Porque de la División 6 se habrá vuelto completamente confuso porque no se le está permitiendo hora hacer todo el Registro de la Org, por lo tanto habría dejado de existir, y el Registrador se habría ido, entonces ahora tendríamos que evaluar y manejar la División 6.

Y esto va como un tic tac. De una situación a otra.

Hay diferentes tipos de evaluación. Habría una evaluación divisional. Podría incluso haber una evaluación departamental. Y habría una evaluación de una organización. Una evaluación del nivel ejecutivo. Y así sucesivamente.

Podrías tener varias situaciones sucediendo al mismo tiempo, pero ellas tendrían que ser de divisiones o áreas diferentes, de otro modo se cruzarían como loco. Normalmente hablando y en teoría, eso sería posible. Pero de hecho una evaluación competente encontraría el desequilibrio entre ediciones.

La palabra operativa es evaluación actual. Tú puedes empujar una evaluación actual. ¿Cuán amplio es tiempo presente? Bien, eso es cuestión de juicio, pero una evaluación de un año de duración no sería muy actual.

PRIMER OBJETIVO

Tu primer objetivo del programa siempre debe ser un objetivo de producción, pero no puedes, de hecho, escribir un objetivo de producción puro. Sería imposible escribir un objetivo de producción puro porque alguien tendría que hacerlo, y en el momento en que tienes alguien ahí para hacerlo, tienes organización. Entonces hay una cierta cantidad de organización que entra en esto.

Si yo estuviera evaluando una Organización ahora, digamos su Departamento 7, tendría que incluir como segundo objetivo, reforzar el Departamento 7. El primer objetivo para el Departamento 7 sería hacer algo que pudiera manejar sus recaudos. El segundo objetivo sería reforzar ese Departamento de inmediato, ¡Bang, Bang! De otro modo la producción no continuaría. Se quebraría.

Entonces, como mencioné antes, tiene que haber organización inmediata para producción.

OBJETIVOS TERMINABLES

Ahora, te gusta un objetivo como éste: "Mantener relaciones amigables con el medio."

¿Cómo te gustaría ese objetivo?

No es un objetivo de doingness en absoluto. ¡No es un objetivo en absoluto!

Ahora si dijera: "llama a tal y tal y hazlos conscientes de tu presencia..." Etc., esto podría tener algo **hecho** en eso. Los Objetivos deben ser terminables, completables, acabables. Deben poder ser hechos.

REPITIENDO OBJETIVOS

Hay tal cosa como repetir objetivos. Puedes lograrlo muchas veces. Es como cuando haces rudimentos de la organización. Cada vez que haces uno de estos objetivos un cumplimiento es sumado a la estadística de cumplimiento. Esto es especialmente cierto para algunos objetivos en programas de expansión.

ACCIÓN DE CUATRO PUNTAS

En organizaciones operantes tienes acciones de cuatro puntos. Una división de deberes.

- Alguien acelerando estas organizaciones para expandirlas. Tienes que meter ciertas acciones funcionales de tipo estructural en una Org para expandirla. Tienes que tener a alguien trabajando en fundar y expandir la organización contra la producción, verdaderamente. Podrías hacer una evaluación para un programa de expansión, y tener a esta persona a la cabeza. Ésta es tu organización de largo plazo.
- Alguien conduciendo los programas de producción que remedien la situación actual y realice acciones de producción. Aquellos programas están basados en evaluaciones del estado actual de una organización desde el punto de vista de la producción. No desde el punto de vista de su organización. Tienes una cierta cantidad de organización para obtener alguna producción, pero es una organización de corto plazo.
- Tienes que tener la organización general siendo operada sobre sus bases del día a día por lo que una vez fue conocido como el Secretario de Asociación y que ahora es el Director Ejecutivo.
- Tienes que tener la Oficina del Guardián manejando el público y lo indispensable de Cienciología. El manejo del público, el manejo de lo legal y el manejo de otras cosas. Está orientada hacia el exterior.

Ahí tienes tú estructura cuatro puntas para la dirección de tu organización. Aquellas líneas van muy pulcras.

