南加州台灣旅館業同業公會

年會特刊

PRESORTED
STANDARD
US POSTAGE
PAID
MONTEREY PARK
CALIF. 91754
PERMIT NO.76

JUNE
2002

27th ANNUAL CONVENTION

Issue Number 102

慶祝創會27週年

VenQuest Hotel Group

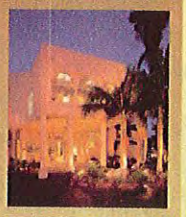
The VenQuest Hotel Group is a dynamic, results oriented hospitality company providing expertise in managing 100 - 300 room full and limited service hotels.

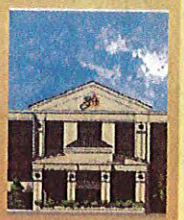
We Specialize in:

* Turning around distressed properties
* Repositioning hotels
* Identifying hotel investment opportunities

The VenQuest property portfolio includes a growing number of distinctive hotels in key markets throughout the West Coast and Mid-Western United States.









VenQuest Hotel Group
18700 MacArthur Boulevard
Irvine, California 92612

Phone: 949-833-9090
Fax: 949-833-9104
E-mail: info@venquest.com
Web: www.venquest.com
Contact: Michael Wang, Chairman
Randy Hulce, President/CEO

State Lic. B-630850

國陽建設

本公會評鑑為年度最佳優良廠商

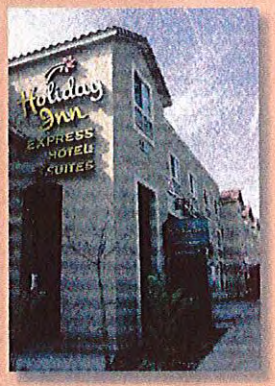


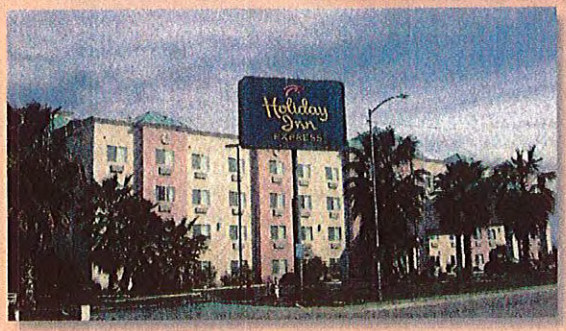


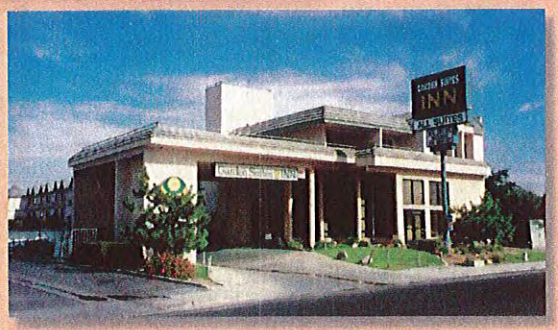
信譽的保證

完美的品質









KING YOUNG CONSTRUCTION, INC.

9176 Las Tunas Drive, Temple City, California 91780
Tel: 1-626-286-3068 Fax: 1-626-286-4238

負責人：VINCENT 歐陽

會長的話



許清松

欣逢本會創會第二十七週年年會，本人首先感謝各位的受護及支持，使得本會得以不斷的成長茁壯，本人也感謝歷屆會長的英明領導及各位理事團隊的發揮貢獻，使得公會業務得以蒸蒸日上，欣欣向榮，鶴立於南加州社團之榜首。

本屆理事團隊秉承公會的優良傳統，時時都以服務會員及為會員謀福利為宗旨，先後舉辦多次的座談會，講習班及訓練班等，提供最新的經營方法，管理新知以及有關勞工法令規章之研討。特別是因應加州第65條禁煙法案之控告，除了為業者提供講習並聯合受害業主安排律師解決，終於產生具體成果，使得相關受害業主得以減輕負擔，在此特別感謝汪蔚興及范約瑟理事之熱心，奔走其功勞不可磨滅。

五月廿八日在本會會館舉行會員大會，會中順利選出第二十八屆理事，並同時選舉本人連任會長，再由本人提名經全體理事通過，由邱垂煌續任理事長。公會秉承傳統代代相傳，感謝在各位會員的支持及愛護，以及理事團隊的合作，本人自當抱著戰戰兢兢，如履薄冰冰的奮鬥精神繼續努力領導團隊，隨時隨地全力為全體會員作出貢獻。

姊妹會高雄市旅館公會，台北市旅館公會以及休斯頓美南旅館公會等，特別派團參加創會第二十七週年年會，此種姊妹盛情隆誼，不遠千里而來令人萬分感動，彌足珍貴。

最後再度感謝全體會員的熱心支持與合作，更感謝全體理事團隊精誠服務奉獻，還有感謝各廠商的支持，使得公會商展能夠順利舉辦，願大家共同合作繼續努力，百尺竿頭，更進一步。

目 錄



會務動態

18 南加州台灣旅館業同業公會
第二十七屆第八、九次理事會

23 南加州台灣旅館業同業公會
2002年旅館公會訓練班專題報導

27 會員動態專欄

30 2002年旅館公會高爾夫球
友誼賽專題報導

37 年度回顧

41 會員福利專欄





財稅法律專欄

52 A Guide To California's
New Daily Overtime Rules

54 Sexual Harassment

56 Supervisors May Be Personally
Liable For Retaliation

58 保費普遍調漲
商家首當其衝

60 Is there a pot of gold hidden
in your walls?

64 New Background Check
Requirements for Employers

\66 利率降低貸款活絡
房地市場受到實惠

歷任會長芳名錄

第一屆	蔡金欲 / King Chai	1974-1976
第二-五屆	王桂榮 / Ken John Wang	1976-1980
第六屆	陳哲夫 / Jeff Chen	1980-1981
第七屆	范宗陣 / John Fan	1981-1982
第八屆	丁昭昇 / Charles Ting	1982-1983
第九屆	劉丁榮 / Ting Liu	1983-1984
第十-十一屆	楊茂生 / Maoson Young	1984-1986
第十二-十三屆	黃三榮 / San John Hung	1986-1988
第十四屆	李木通 / Tom Lee	1988-1989
第十五-十六屆	方俊雄 / Grover Fang	1989-1991
第十七-十八屆	顏樹洋 / Rosano Yan	1991-1993
第十九-二十屆	廖聰明 / Tom Liaw	1993-1995
第二十一屆	陳正吉 / Cheng-Chi Chen	1995-1996
第二十二屆	陸和源 / George Lu	1996-1997
第二十三-二十四屆	盧景林 / Robert C. lu	1997-1999
第二十五-二十六屆	邱垂煌 / Chris Chiu	1999-2001
第二十七屆	許清松 / Stephen Hsu	2001-2002

年會特刊

第102期2002年 6月出刊

行銷管理專欄



68 赤膽忠心
換不到工作保障
72 做一個終生學習的
企業人保障
74 合夥關係 力量加倍
78 真正的愛才者
80 討好上司，妙招一籮筐
82 總經理選擇及激發
86 獨立經營或管理公司經營
91 如何購買小型汽車旅館？
94 景氣低迷恐怖威脅下的旅館投資之道
98 小心騙子就在你身邊

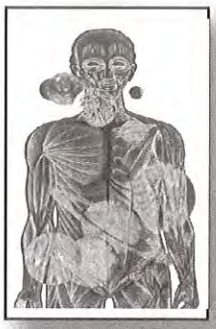


旅遊資訊專欄

102 商旅中不能承受之輕
106 新興旅遊網站
低價挑戰 Price line
108 3G 讓您掌握全世界
112 踏訪北國--吉林



醫療與保健專欄



116 改正姿勢，遠離頸部傷害
118 有好的環境，才有好的效率
120 如何應付過重的壓力
122 伸伸懶腰護你一生
126 企業經理人健康大補帖
130 糖尿病『早期發現，適當治療』
不讓合併症乘虛而入

廣告索引

封面	VenGuest Hotel Group
封底	C F Kent
封面裡	國陽建設
封底裡	Howard Johnson
131	Pro West Construction
132	國陽建設、東方石材、JWDA
61	華美電子鎖
63	Atlas Hospitality Group
71	大都會保險
75	大友床墊
77	台美地毯
81	光輝油漆
85	美加電訊
89	國泰銀行
99	Progressive Energy
100	Grand Marble Inc.
105	Re/Max Orange County
111	Holiday Inn - Rosemead
114	Prudential Insurance
117	L & D
119	Cal Lighting
121	華美銀行
123	翡翠旅遊
125	美國通訊
129	金龍旅館實業公司

發行人： 許清松
總編輯： 盧景林
副總編輯：李秉信、汪蔚興
執行編輯：周培瑩
編輯委員：邱垂煌、鄭春暉、范約瑟
王政煌、林宣昭、李德揚
劉兆鈞、吳東昇、林學靚
鄧永征、王強生、江 耀
劉達榮、郭學仁、陳天明
劉昇平
特約印製廠商：VPA Graphics
Eric Chen (714) 624-2724



總編輯 盧景林

編者的話

又到了籌備今年工作的時候，一季工作方才結束，緊接著又是忙著籌備年刊的發行，這一屆接手總編輯一職也著實體驗出編輯委員的不容易，感謝各位理事團精神的發揮，更感謝廠商廣告的贊助，為了增添旅館會刊的可讀性，我們也透過許多的專家學者將畢生所學所長提供各位諸者新知的吸取，相信各位讀者也能看出由旅館通訊提昇為旅館會刊所投注的心血，及休息娛樂旅遊資訊方面材料的搜集，亟盼各位工作之餘身心也能充分得到休息。

這一年裡編輯委員可說是忙碌非常的一年，因從去年九月份的恐怖份子劫機事件開始，編輯委員時時關切市場的動態，原本不看好的旅遊市場，事件發生之初旅館業的確受點驚嚇，但在今年初可說一切已恢復生氣，旅遊依然活絡，公會全體上下也為會員如何能安度難關舉辦了多次的座談會，因應之道我們也於每期會刊中介紹，孤蓬連夜雨，在因應九一一事件之餘，會員更為加州法令Prop 65所困擾，本會會員多家收到告訴，這突如其來的訴訟讓各位會員不知所措，經由本會理事汪蔚興的籌劃奔波，與律師的洽談協商，事情也很快的有了解決之道，今年可說是「多事之秋」的一年，但我們相信一切都會成為過去，否極泰來。

本小組除了密切注意市場動向外，我們也加強會務活動的報導，讓會員能知道本會活絡的僑社活動，每次與會員活動的相處中瞭解到創業為艱，在異鄉異地打拼更不容易，每個述說個人打拼歷程的會員，一個個就像一本活用的教材，我們也極盼各位能將個人心路歷程分享給大家，激勵在困難圍繞當中的失意人，讓他們也能嚐試邁向成功的滋味。

再次感謝編輯委員的全力配合，通力合作，今年雖是忙碌的一年，但也是成績裴然的一年，從一開始的忙而無頭緒，到一切有了解決之道這些都是各位理事上下通力合作的極力表現，也希望各位能本著愛護公會的心繼續支持本會各項活動的進行。

南加州臺灣旅館業同業公會年刊紀念

造福僑社

陳水扁

中華民國九十一年三月



水扁用箋

南加州台灣旅館業同業公會
二〇〇二年年刊誌慶

功在商旅



游錫堃

南加州台灣旅館業同業公會

二十七週年年會特刊誌慶

群賢畢至 美西聚僑心

近悅遠來 南加慶鄉誼



中華民國

外交部部長 簡又新 敬賀

南加州台灣旅館業同業公會二〇〇二年年刊

群策群力
共創商機



僑務委員會
委員長 張富美



敬題

Taipei Economic and Cultural Office in Los Angeles
3731 Wilshire Blvd., Suite 700, Los Angeles, CA 90010
Tel: (213) 389-1215 • Fax: (213) 383-3245

南加州台灣旅館業同業公會
創會二十七週年紀念

商旅輻輳
匯通西東



駐洛杉磯台北經濟文化辦事處處長

中華民國九十一年五月十五日

南加州台灣旅館業同業公會
第二十七週年大會誌慶

客商雲集
財源廣進

美南台灣旅館業同業公會
會長 陳美玲暨全體理事

姐妹會—美國南加州台灣旅館業同業公會
二〇〇二年第二十七屆年會誌慶

載譽遐邇

高雄市旅館商業同業公會
理事長曾福興 敬賀

祝
南加州臺灣旅館業同業公會第二十七屆年會
大會成功

利濟同儕

台北市旅館商業同業公會理事長
賴文標 敬賀
中華民國 九十一 年 五 月 十 日

南加州台灣旅館業同業公會

第二十八屆理事名單

邱垂煌 Mr. Chris Chiu 23702 Rockfield Blvd. Lake Forest, CA 92630 (O)949-458-1900 (F)949-443-8388	許清松 Mr. Stephen Hsu 515 West Katella Ave. Anaheim, CA 90802 (O)714-991-6868 (F)714-817-8588	盧景林 Mr. Robert Lu 4400 Hughes Lane Bakersfield, CA 93004 (O)805-833-3000 (F)805-833-3736
范約瑟 Mr. Joseph Fan 3223 E. Garvey Ave. North West Covina, CA 91791 (O)626-732-6245 (F)626-732-6246	王政煌 Mr. Michael Wang 5325 E. Pacific Coast Hwy Long Beach, CA 90804 (O)562-597-3285 (F)562-498-7167	鄭春暉 Mr. Peter Cheng 1538 E. Lincoln Ave. Anaheim, CA 92805 (O)714-635-6888 (F)714-573-4242
李德揚 Mr. Terry Lee 345 S. Figueroa St. Los Angeles, CA 90071 (O)213-680-8811 Ext. 26 (F)213-680-9134	劉兆鈞 Mr. Tony Liu 17561 E. 17th St. Tustin, CA 92680 (O)714-832-2000 (F)714-573-4242	李秉信 Mr. Ping Hsin Li 800 South Beach Blvd. Anaheim, CA 92804 (O)714-995-5700 (F)714-826-6021
吳東昇 Mr. Tom Wu 705 N. San Gabriel Blvd. Rosemead, CA 91770 (O)323-887-9235 (F)323-887-9236	林學靚 Mr. George Lin 609 N. Harbor Blvd. Santa Ana, CA 92703 (O)714-554-4040 (F)714-265-9938	王強生 Mr. John Wang 2200 S. Harbor Blvd. Anaheim, CA 92802 (O)714-750-5211 (F)714-750-2226
汪蔚興 Mr. Wilson Wang 3152 Redhill Ave.,#208 Costa Mesa, CA 92626 (O)714-662-4400 Ext 402 (F)714-662-5500	鄧永征 Mr. Nicolas Teng 3344 State St. Santa Barbara, CA 93105 (O)805-687-6611 (F)805-687-7116	王正純 Mr.Chen-ChunWang 1402 W. Pacific Coast Hwy. Wilmington, CA 90744 (O)310-834-3400 (F)310-835-2225
江 耀 Mr. Bill Chiang 2845 Supply Ave. Commerce, CA 90040 (O)323-721-0252 (F)323-721-6086	劉達榮 Mr. Jack Liu 11815 165Th St. Norwalk, CA 90650 (O)562-926-5599 (F)562-926-8479	郭學仁 Mr. Simon Kuo 26328 Oso Parkway Mission Viejo, CA 92691 (O)949-582-7100 (F)949-367-7696
劉昇平 Mr. Sheng Ping Liu 721 S. Indian Hill Blvd. Claremont, CA 91711 (O)909-626-2431 (F)909-624-7051	江肖昅 Mr. Shermen Chiang 420 N. Atlantic Blvd. Monterey Park, CA 91754 (O)626-289-5090 (F)626-281-6499	汪俊宇 Mr. Gerald Wang 1455 Monterey Pass Rd., Ste#201 Monterey Park, CA 91754 (O)323-268-8886 (F)626-446-4068

美南旅館同業公會
Taiwan Innkeepers Association of Greater Houston
第十屆理事名單

Mr. Roy Wu 理事長 吳國寶 1500 North Loop Houston, TX 77089 (O)713-864-7600(F)713-864-8380	Ms. Mei-Fen Chen 會長 陳美芬 5619 Airline Dr. Houston, TX 77076 (O)713-699-3628(F)713-695-3169
Mr. Sean Hou 副會長 侯思漢 1512 Hwy 90 Liberty, TX 77576 (O)713-665-8828(F)713-665-8828	Mr. John Chang 財務長 張榮森 4703 N. Main St. Houston, TX 77009 (O)713-861-6124(F)713-861-2362
Mr. Dennis Chen 理 事 陳明宏 21868 I-45 North. The Woodlend, TX 78386 (O)281-681-8088(F)281-681-8168	Ms. Jennie Lcc 秘書長 柯懿琴 6885 S.W.Freeway Houston, TX 77074 (O)713-981-6885(F)713-981-5835
Mr.Billy Chen 理 事 陳英男 6901 Corporate,#135. Houston, TX 77306 (O)713-981-1808(F)713-981-1877	Mr. Ball Lee 理 事 李仕球 777 Post Oak Blvd.,#450 Houston, TX 77056 (O)713-621-7900(F)281-446-4765
Mr. Daniel Yeh 理 事 葉德雲 2501 Seawall Blvd. Galueaton, TX 77550 (O)409-762-9000(F)281-265-0018	Mr. Andy Lai 理 事 賴清陽 7322 S.W.Frway, #868 Houston, TX 77074 (O)713-988-5666(F)713-988-8846
Mr. Norman Jeng 理 事 鄭嘉明 4911 N. Fwy Houston, TX 77022 (O)713-697-1841(F)713-695-3169	Mr. C.K.Lee 理 事 李昭寬 6901 Corporate Dr., Houston, TX 77036 (O)713-771-9700(F)713-771-9701
Mr. Steve Hsu 理 事 許文忠 15919 East Freeway., Houston, TX 77530 (O)281-452-0688(F)281-452-0388	Mr. Ted Hsieh 理 事 謝坤增 P.O.Box 510 Sealy, TX 77474 (O)281-392-3777(F)281-392-6687

姐妹會 台雄市旅館商業同業公會理監事

職稱	姓名	飯店、旅舘名稱	住址	電話
理事長	曾福興	住友大飯店	高雄市三民區安寧街三八七號	3122181
常務理事	葉振山	建國大飯店	高雄市三民區建國三路四四號	2712139
〃	鄭慶明	一心旅社	高雄市前鎮區林森二路九四號	3326302
〃	李正忠	國群大飯店	高雄市新興區民族二路三五號	2233775
〃	周文彬	文賓大飯店	高雄市鹽埕區大勇路二十二號	5612346
〃	高國雄	高雄尊龍大飯店	高雄市新興區七賢二路十一號	2862008
〃	劉坤福	雪梨汽車旅館	高雄市左營區重和路七七號	3423377
理事	廖財寶	香格里拉旅館	高雄市三民區建國二路二〇八號	2356007
〃	謝德昌	帝王別館	高雄市前金區中華三路十七號	2316170
〃	翁耀銘	熱海別館	高雄市前金區七賢二路一九五號	2112151
〃	王萬定	名港旅館	高雄市小港區大業北路二九四號	8012266
〃	鍾新富	哥侖佈旅館	高雄市左營區重上街一一七號	3455432
〃	陳壽焜	凱得來大飯店	高雄市新興區中山一路二五七號	2889131
〃	李柏熙	信宗大飯店	高雄市三民區建國三路四八七號	2159155
〃	朱國雄	聖淘沙賓館	高雄市鹽埕區七賢二路四二三號	5335158
〃	林秀勤	綠園旅社	高雄市新興區民主橫路39之1號	2866078
〃	謝栢炫	潮岱汽車旅館	高雄市三民區皓東路七八號	3816800
〃	黃建彰	名貴大飯店	高雄市苓雅區三多一路一四六號	7151470
〃	鄭偉民	寶島大飯店	高雄市苓雅區林森二路84之2號	3335191
〃	江紀玉蓮	陽明旅館	高雄市三民區褒揚街一八九號	3891197
〃	羅慶文	鴻華大旅社	高雄市三民區褒揚街三一八號	3817055
常務監事	陳登昆	三華大飯店	高雄市新興區六合一路九二號	2392222
監事	李好岐	華宮大旅社	高雄市左營區左營大路六四六號	5820135
〃	柯振豐	萬美大旅社	高雄市左營區左營大路14號之9	5826888
〃	林張秀霞	愛神旅館	高雄市苓雅區文橫二路6號12樓	3317969
〃	簡麗花	高雄漢王洲際飯店	高雄市鹽埕區七賢三路九八號	5313131

姐妹會 台北市旅館商業同業公會理監事

職務	姓名	飯店、旅館名稱	地址	電話號碼
理事長	賴文櫬	上林賓館	台北市萬華區康定路六號	23711247
常務理事	王孝典	佳利飯店	台北市中正區福州街九號	23513126
〃	賴美京	來來旅社	台北市萬華區漢中街二段七四巷二號四樓	23718751
〃	呂芳勇	華宮旅社	台北市萬華區西昌街一五七號	23613044
〃	周健章	泰安旅社	台北市大安區泰順街二六巷三九號一樓	23630374
〃	黃君盛	聯賓旅社	台北市萬華區西園路一段一四八號	23083588
〃	林溫豐	名邑旅店	台北市中正區漢口街一段四號	23718351
理事	葉國顯	天津飯店	台北市中山區天津街五七號	25363578
〃	許健藏	嘉賓閣旅館	台北市北投區光明路二三〇號	28893055
〃	謝財益	家賓大旅社	台北市文山區景文路四二號六樓	29332591
〃	丁昌發	內江賓館	台北市萬華區西寧南路一一二號五樓	23812028
〃	徐銀樹	京都商務旅館	台北市文山區羅斯福路五段一二九號四樓	25673468
〃	陳振興	帥客大飯店	台北市士林區重慶北路四段七九號四樓之五	23688424
〃	黃江林	松林旅社	台北市萬華區桂林路一七六號三樓	23067412
〃	趙敏壽	芝加格賓館	台北縣板橋市萬安街六七號	29534424
〃	簡新財	都會賓館	台北市萬華區西寧南路二七七號	23141701

職務	姓名	飯店、旅館名稱	地址	電話號碼
理事	朱錦添	古山國旅社	台北市萬華區華西街四十巷十六號	23064316
〃	蘇慶雄	紫園旅社	台北市大同區南京西路十八巷三十號	25557178
〃	蘇玉盆	大順大飯店	台北市萬華區漢中街一七二號	23881870
〃	張維宜	泉都溫泉飯店	台北市北投區光明路二二〇號	28896077
〃	楊丙成	水都溫泉會館	台北市北投區光明路二八三號	28897906
〃	曾富永	永親大旅社	台北市大安區光復南路四四二號十樓	27047116
〃	陳月娥	泰龍閣賓館	台北市中正區延平南路九號	23145296
〃	周明定	華美大飯店	台北市中正區重慶南路一段一號	23114012
〃	陳春鳳	大來飯店	台北市松山區長春路四三二號	27160011
常務監事	潘蔡盈盈	憲安賓館	台北市松山區南京東路五段三六三號	27679151
監事	陳釗淮	盟城大飯店	台北市中山區新生北路三段五六巷十四號	25943902
〃	黃壽原	金國際賓館	台北市萬華區西寧南路一五九號二樓	23313132
〃	曾子龍	凱旋大飯店	台北市中山區一江街三三號	25231371
〃	林春美	銀寶賓館	台北市大同區延平北路一段一二二號	25550633
〃	高鴻櫻	安樂旅社	台北市南港區南港路一段二二九號二樓	27834055
〃	陳金鳳	梅山國旅社	台北市大同區鄭州路二九巷一之二號	25569502

會務動態







18 南加州台灣旅館業同業公會
第二十七屆第八、九次理事會

23 南加州台灣旅館業同業公會
2002年旅館公會訓練班專題報導

27 會員動態專欄

30 2002年旅館公會高爾夫球
友誼賽專題報導

37 年度回顧

41 會員福利專欄



南加州台灣旅館業同業公會
第二十七屆第八次理事會

一、 時間：二ＯＯ二年三月十二日(星期二)

二、 地點：本會會議室

三、 出席理事：許清松 邱垂煌 盧景林 李德揚 李秉信 范約瑟 鄧永征 汪蔚興
王強生 許貴堂 江 耀 吳東昇 王正純 林學靚 劉達榮 郭學仁

主席：許清松　　記錄：周培瑩

一、 主席宣佈開會。

二、 通過上次理事會議記錄，無異議通過。

三、 報告事項：

理事長**邱垂煌**報告：

(一) 前會長廖聰明先生當選南加州中華民國聯合高爾夫球會會長。

(二) 二月十九日由會長率領拜訪聖地牙哥地區會員，由副會長林宣昭負責安排及邀請加聯保險吳霖女士作專題演講，會員參與踴躍，而該區會員反應因路途遙遠，公會多項活動San Diego地區會員都不能參與所以通過每一個月聚會一次。

(三) 五月十五日(星期三)舉辦高爾夫球賽，場地訂於Cypress每一個理事以One Hole Sponsor為原則。

會長**許清松**報告：

(一) 聖地牙哥地區會員訪問已圓滿結束，當日有十位理事參加。

(二) 新春聯歡晚會也圓滿結束，會員參與踴躍。

(三) Prop. 65法案也由汪蔚興理事負責處理中，請他作詳盡的報告。

(四) 第101期旅館會刊，如期發行，感謝副會長范約瑟在廣告上的幫助。

(五) 加州同鄉聯誼會於四月十三、十四、十五舉辦三日遊，歡迎報名參加。

編輯委員會暨會館基金理事**盧景林**報告：

本期旅館會刊彩色有六張表現不錯，廣告收入有$9,150.00印刷費6,400.00郵寄費$400.00所以本期淨賺$2,350.00。目前會館基金有$30,080.00

San Diego 地區會員訪問檢討理事長**邱垂煌**代理報告：

會員參與踴躍，而該區會員反應因路途遙遠，公會多項活動San Diego地區會員都不能參與，有鑒於此希望能就該區每個月能聚餐一次也歡迎我們理事能參與，所以通過每一個月聚會一次。

訓練班小組副會長**范約瑟**報告：

今天本訓練班小組已提前召開會議，參與會議的有John Wang、鄧永征、李秉信、李德揚、郭學仁、汪蔚興。我們主題有：一、2002-2003年旅館之趨勢及如何購買旅館，由汪蔚興主講。二、如何雇用員工？由 John Wang主講。三、旅館市場分析？由李秉信主講。四、邁向成功之路。邀請旅館經營有成者講述經營之策略。中午供應便當，費用是會員收十元，非會員三十元。

稽核**李德揚**報告：

(一)廣告額度未達到的理事，於下期旅館會刊補齊或自行繳交六百元給公會。

(二)年會場地已訂於Westin Bonaventure每位$42.元包括稅、小費、Trade Show場地、Seminar Room須Set Up所以須另計費，提供中式晚餐。

總幹事代理財務報告：

(一)截至二月二十八日止銀行帳户結餘三千元。

(二)新春聯歡當日會員參與踴躍，淨收入$3,306.00

(三)高雄旅館公會於五月二十三日舉辦年會，歡迎本會組團參加。

高爾夫球賽事項討論：由理事長邱垂煌、副會長鄭春暉、副會長林宣昭、副會長王政煌、理事劉達榮、理事江耀、理事郭學仁組成小組。

場地訂於Cypress Golf Club球賽日期五月十五日(星期三)Tee Off:12:30，台友隊願意配合於當日也舉辦球賽，地產協會也加入比賽，人數訂七十二人，中餐自理，晚餐在球場餐廳，費用每人收九十五元,包括球場費、球車、水、獎盃、晚餐。每一位理事贊助One Hole Sponsor為原則，一桿進洞獎由新世紀汽車BMW贊助。

Prop.65召集人理事**汪蔚興**報告：

上次在公會與業主召開會議，決定由律師來處理，也決定與CHLA聯合處理這案件這樣可以降低律師費，一直與CHLA保持密切的連繫，目前已經與寄發Prop.65的Attorney Group聯絡，交涉Proposal內容及罰金，Settlement Amount 多少還不知道，Penalty的部份應該比二千元還低，決定先把Settlement Proposal送給California State of Attorney Journal的辦公室取得許可，一至二個星期的時間就可收到回音，如果California State of Attorney Journal的辦公室的回應為可以接受這樣的Settle Agreement，那下一步就寄發Retainer Letter給業者及收Retainer Fee,Retainer Fee應為一千元，然後進行法律訴訟程序，之後就是Group Agree Settlement，開始進行整個案件程序時間為一個半月至二個月的時間可完成，CHLA表示參與的旅館業者很踴躍相信價錢一定可以降低。有任何進展會隨時與公會聯絡。

年會工作事項討論：

(一)年會於六月九日(星期日)於Westin Bonaventure舉行，晚宴提供中式晚餐，費用為$42元，包括場地、小費、食物。

(二)餐卷收$60元。每一位理事負責一桌票。

(三)工作事項分配(請參閱年會工作分配表)

南加州台灣旅館業同業公會
第二十七屆第九次理事會

一、 時間：二ＯＯ二年四月十六日(星期二)

二、 地點：Long Beach Guest House Hotel

三、 出席理事：許清松 邱垂煌 盧景林 鄭春暉 范約瑟 汪蔚興 王政煌 江耀 王正純
吳俊雄 林學靚 劉達榮 郭學仁 劉昇平

主席：許清松　　記錄：周培瑩

一、 主席宣佈開會。

二、 通過上次理事會議記錄，無異議通過。

三、 報告事項：

理事長**邱垂煌**報告：

(一) 五月一日(星期三)為中華民國聯合高爾夫球會在Industry Hill舉辦經文盃球賽，公會能組兩隊參加，報名費為每人一百元。

(二) 本公會球賽訂於五月十五日(星期三)在Cypress舉辦，參賽辦法已出來歡迎各位組隊參加，每一位理事One Hole Sponsor為原則，新世紀BMW汽車Hole In One提供汽 車一部，中華航空公司Hole In One提供機票一張，訂製獎盃$750與加聯保險研商由加聯保險贊助此獎盃費用。

會長**許清松**報告：

此次理事會感謝副會長王政煌場地的提供及晚餐的贊助。

副會長**王政煌**報告：

很歡迎各位的蒞臨，今晚也提供晚餐聯誼。

副會長**鄭春暉**報告：

會員反應Prop.65到底進行的如何？

副會長**范約瑟**報告：

本次訓練班感謝各位理事的協助已圓滿舉行，參與的會員對於課程的安排都很滿意。但參與的人數還是不多，這點須加強,記得召開記者會，對於人數的增加多少有幫助。

理事**汪蔚興**Prop.65報告：

(一) 有關於Prop.65一開始是本會會員反應，因為被告的業者範圍很廣泛，所以經過會員多次開會就決定組成小組聘請律師出面處理，CHLA公會也決定延聘律師，正好面談的律師都同一個，律師建議本會與CHLA合併處理此一事件，律師費用也就參與的總數決定折扣價，本會就有三十四家參與。現在有四個團體專提訴訟，律師也與這四個團體交涉過，選擇其中一家為談判的決定依據，經過律師Settlement的交涉，現在Settlement部份律師已交涉降低到$1,250一家，律師估計過有280家旅館參與，律師費用第一家旅館為$3,000之後每增一家為1300，律師表示如超過300家旅館，律師費用可降低到$2,750一家旅館，之後每一家為$1,250，初步大致如此。法律程序的關係，預計六月底或七月整個案子才有一個了結，進展完全要配合法院的程序。

(二) Marriott於1996年就Settle好，有三百家旅館參加，每家旅館$2,000Settle,Marriott本身目前並沒有訴訟問題。

(三) 所有旅館一起合起來和解的方式是經過法院法官判決同意的判例，和解這天以前沒有人可以追訴，判決之後張貼符合規定的條例，能夠提出有效證明的話沒有人可以再告你。

高爾夫球賽**邱垂煌**報告：

本次高爾夫球賽訂於五月十五日於Cypress舉行，每人費用是$95.00，午餐自行理，晚餐及頒獎在該球場舉行。

會館基金**盧景林**報告：

截至目前為止本屆會館基金結餘$30,100元。

旅館年刊**盧景林**報告：

本次年刊彩色廣告有八張，希望增加廣告以增加收入。

財務代理報告：

本月截止銀行Account結餘$2,000元

第二十七屆年會工作分配

前會長王桂榮〔左二〕與王賽美〔左三〕于理事會後宴請各位來賓





左起王正純、吳俊雄、廖聰明、顏樹洋，右起林學靚、
郭學仁、盧景林、邱垂煌、許清松、王賽美合影於
前會長王桂榮所晏請的餐會中



許清松會長與副會長王政煌合影

會長許清松主持會議(右)理事長邱垂煌、理事吳俊雄、
江耀、郭學仁、鄭春暉、王正純(左)盧景林、范約瑟、
王政煌、汪蔚興





前會長廖聰明與
理事王達榮合影于餐會中



理事會于副會長王政煌位於
Long Beach Guest House舉行

南加州台灣旅館業同業公會
2002年旅館公會訓練班專題報導

淺談2002年旅館投資商機



汪蔚興理事

2001年九月十一日成為歷史上不可磨滅的一天，在全球經濟平緩復甦之際，恐怖份子以毀滅性的方式夷平了紐約雙子星大廈，它不僅粉碎了人們的心，也帶來了恐慌性的動盪。

當航空戒嚴解除後，航空業及旅館業即刻臨著空前未有的挑戰，隨著旅客的驟減，旅館業的平均空屋率急劇攀升至五成以上。許多大型旅館甚至攀升至八成左右，在經濟逐漸復甦之際無疑地在困境中雪上加霜。

所幸911帶來的震撼被南加州得天獨厚的地緣及強勢的經濟體系迅速的瓦解。當全國各地在投入經濟重建的時間，南加州的成長腳步早已向前邁出了一步，許多企業及生產業南遷，向交通方便，人力資源豐沛的南加州遷移，進一步的帶動了各種經濟活動，再加上利率持續的下滑，更進一步地加速了房地產欣欣向榮的榮景。

就以2002年第一季而言，許多旅館的房間收入比去年同期高，強烈地反應出南加州市場回升的勁勢，由於房間收入強勁回升，促使原本心存懷疑的買家們重新進場。自今年一月起，許多業主皆排除了911的陰霾並步入旅館經營的新紀元。

買家對今天的市場熱絡其因有三：

一、 911後房間收入反彈充份地顯示出南加需求擴張；二、聯儲局因應中東戰事並預防911事件後所造成的經濟萎縮及通貨膨漲，祭出了強力的振興方案——降息，如今的旅館貸款多數以Prime Rate做為基準，再加收利率，以四月而言，Prime Rate已調降至百分之五以下，並間接的將中小企業的旅館貸款利率調降至百分之五～六，在貸款利息開銷大幅度削減之下，投資報酬率相對地提高，同時將投資人競價的壓力拱抬起來了。三、旅館興建工程在911前本大張旗鼓地反應著市場的成長，而在911事件後，許多工程因旅館工程的銀根縮減及市場前景不明而作罷，以2001年而言有高達75個旅館興建案遭到停擺，其中北加州深受其害，有74件興建案被取消。在新增房間數顯著放緩下，投資人間接地被打了一劑強心針。

南加州旅館業雖然榮景依舊，但目前經濟整體而言仍然是體弱多病的，因中東戰事及振興財經的降息和減稅案暫時解決了燃眉之急，一旦利率上揚時將會對房地產價值帶 來負面影響，現今之際因當是對所持有的房地產重新評估，並適當的做出整盤來調降風險。

註：筆者為Atlas Hospitality Group任副總裁一職，並以專業地產經紀從事旅館買賣多年，以上純屬個人意見，並祈各位先進不吝賜教。



吳姿霓副主任于訓練班中致詞

會長許清松于訓練班中致詞





講師理事李秉信說明以網際網路為銷售的旅遊對策



訓練班全體學員及講師、工作人員合影於會後

王鼎元主任于訓練班中致詞



講師副會長林宣昭
說明以公司品牌為號召之旅館市場分析





講師王強生於訓練班中傳授〔伯樂何處尋〕

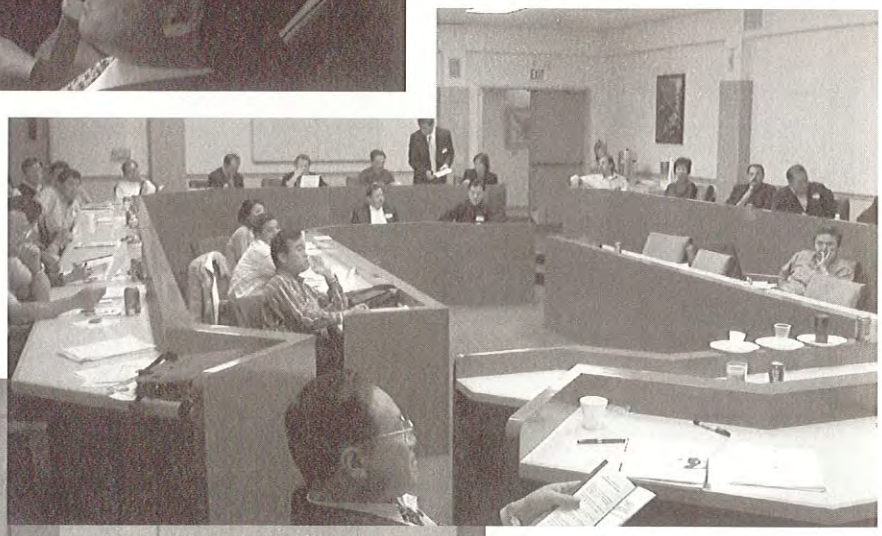
Mr. Dale Heyden講解旅館貸款之法



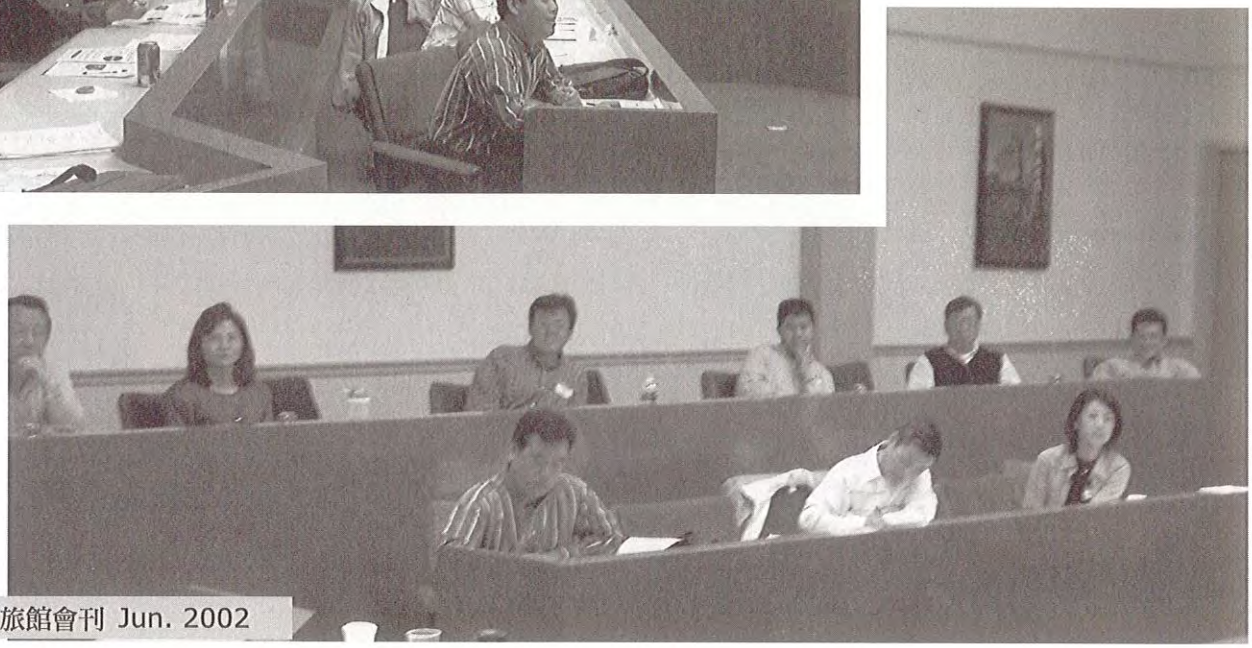
會場一角



會場一角







聖蓋博山谷大道希爾頓飯店動工
集酒店與購物中心為一體，
廣場明年4月完工 飯店明年10月啟用

處於聖谷華人社區中心的聖蓋博市山谷大道附近早已人口密集、商家林立。位於山谷大道北側的聖蓋博希爾頓飯店廣場工程，歷四年籌備，日前動工興建。地處華裔社區中心又值全國經濟不景氣的時機，使這一大型工程格外引人矚目。

這項由華裔商家籌資興建的希爾頓飯店廣場，位於聖市山谷大道上全統廣場對面，最近，這場閒置已久的場地已架起圍欄，基礎建築全面動工，引起路人和附近商家關注。

據悉，新建的希爾頓飯店將是一座義大利式建築。建築面積超過40平方呎。整個飯店廣場則是集酒店、購物中心、會議中心於一體的多功能商樓。飯店地上五層，一層為購物商場，還有地下兩層約六百多個車位的停車場，購物廣場計明年4月完工，飯店部分則將在明年10月啟用。

該工程的主要股東陳福順說，他投資這項工程是要「真正做一個五星級酒店」。他說，工程籌備接近四年，其間正遇到九一一事件和經濟不景氣，使工程籌建一波三折。他說，貸款銀行原本聯絡過國泰銀行，現在是上海商業銀行。連鎖酒店也先後接洽過Holiday Inn和喜來登酒店，最後決定選擇希爾頓連鎖集團。他說，與希爾頓集團的合約日前簽署，讓飯店將是聖谷地區710公路至605公路之間未來22年內唯一的多元功能希爾頓飯店廣場，在該地區的獨家經營將為飯店廣場帶來美好前景。

陳福順表示，聖蓋博希爾頓飯店與其他希爾頓飯店的外觀並不一?，目前義大利式建築的外觀考量到聖蓋博市附近的建築風格，已得到希爾頓連鎖集團批准。工程完成後，將成為聖蓋博市最大的納稅户，預計每年將繳稅50萬至70萬元。

來自台灣的陳福順在聖谷地區從事商場的投資、興建和管理已近10年，這次在商家林立的華裔社區中心大手筆投資，對未來的經營和收益都很有信心。

他說，聖蓋博市華裔社區商家很多，但這希爾頓的特點不僅是飯店，還帶有購物和會議中心的多元功能。其中飯店設有商務套房，比普通酒店套房多一個會客廳，將適應商家的特殊需要。此外，飯店帶有22間大小規格的會議廳，適應聖市附近社區的不同用途；其中最大的會議廳高挑屋頂，可容納千人舉辦婚宴、喜慶和各種活動，將彌補聖市附近華裔缺少大型會議廳的缺陷。

該飯店廣場的物業經理李戴維表示，華裔社區經濟與亞太地區關係密切，相對受到全國經濟景氣的影響較小，因此，他對華裔社區未來的旅遊、零售、酒店業都相當看好。

他說，聖市希爾頓飯店廣場的顧客中，預計國際遊客將佔多數，飯店廣場地處華裔社區中心，遊客不必租車，步行即可購物、用餐和遊覽。聖市又處於南加州迪士尼遊樂園、環球影城等遊樂景點的中心，遊客在此下榻十分方便。

加州65條禁制案
未能將營業場所「有害健康」因素明確標示



加州六十五號創制案有關警告標籤的規定，不僅衝擊中醫和中藥界，最近南加州又有數十家華裔經營的旅館因六十五號創制案而被告上法庭，華裔旅館業者已與加州旅館公會聯合因應這樁影響廣泛的案件。

南加州台灣旅館業同業公會日前呼籲業者，華人經營的旅館、餐廳、夜總會等公共場所，務必記得將禁止吸菸、酒精、化學品有害等警示標誌張貼在公共場所的醒目之處，否則可能惹上官司。

最近，南加州多達數十家華資旅館業者先後接到律師的控訴信件，指證旅館業者未能將旅館內「有害健康」的因素明確標示，因此可能導致顧客健康受損。

南加州台灣旅館業同業公會會長許清松表示，這件事起因於加州十多年前通過的六十五號創制案，該法案規定，業者必須將「有害健康」的一切因素明確標示，提醒消費者警惕。他說，華裔旅館業者過去對這項創制案因不熟悉而有疏忽之處。最近，加州某律師組織根據此創制案，將部分旅館告上法庭，其中包括不少華裔經營的Holiday Inn等連鎖旅館。僅南加州台灣旅館業同業公會的會員中，就有三、四十家華資旅館收到律師的起訴書。

許清松說，其實所謂「有害健康」的因素無所不在，如加州立法禁止公共場所吸菸，因此旅館、餐廳、夜總會等公共場所必須在大廳、走廊等醒目處懸掛禁止吸菸標誌，甚至在地下、或室內停車場也必須明確標示，不可疏忽。在酒吧、餐廳，則必須標示酒精有害健康，可能致癌的提示。

不僅如此，旅館內洗衣房的清潔劑，餐館的清潔劑、洗碗劑等化學品也在「有害」之列，業者必須在醒目地點懸掛警告牌。而且不僅提醒顧客，也要提醒員工注意。如果業者沒有明顯標示，員工告上法庭時就是業主的責任。

應對法律訴訟，對華裔中小旅館來說是不輕的經濟負擔，另外，華裔業者大多比較保守，不願意獨自出庭申辯，因此，南加州台灣旅館同業公會最近與主流的加州旅館公會聯手因應這起訴訟，台灣旅館同業公會發起的因應訴訟登記已於八日截止，南加州共有三、四十家華資旅館登記參加聯合應訴。

許清松表示，如果華資旅館單獨打官司，律師費相當可觀，現在聯合行動，每家華資旅館大約繳費六千元即可，而且該公會與加州旅館公會聯合邀請有經驗的資深律師出面。他說，目前旅館公會代表律師出面調停，華裔旅館業者希望能與原告達成庭外和解。

他說，這次未被起訴的部分華資旅館，也參加聯合行動，他們可透過律師要求一份法庭判決書，由法庭裁決這些旅館已符合六十五號創制案的要求。加州法律規定，獲得法庭判決書的公司，將來任何團體不得再以同樣的案件向其提出指控。

許清松強調，這次被告對華裔業者是警示和教訓，現在，該公會的旅館會員都引以為戒，注意懸掛禁止吸菸和化學品有害的告示牌。此外，不僅旅館業，華裔經營的餐館、夜總會等其他公共場所也必須瞭解六十五號創制案，注重在公共場所提醒顧客提防「有害健康」物質。



理事長邱垂煌與夫人於新居合影



理事長邱垂煌及理事汪蔚興新屋喬遷之喜

賀





前會長顏樹洋冀夫人來同賀



喜

2002年旅館公會高爾夫球友誼賽專題報導

本刊編輯部



Place: Cypress Golf Club
Date: May-15, 2002

南加州台灣旅館業同業公會
高爾夫球友誼賽獎品贊助名單

1 駐洛杉磯台北經濟文化辦事處	精美禮品
2 前會長顏樹洋	精美禮品
3 前會長陳正吉	Golf Putter一支
4 理事長邱垂煌	DVD
5 會長許清松	DVD
6 台美商會楊信	精美禮品
7 Mission Linen Golf Towels	100 pcs
8 US Foods	Golf Bag 1 pcs
9 American Wine & Spirits	Golf Putter一支

一桿進洞獎 — New Century Z3汽車一部
一桿進洞獎 — 中華航空洛杉磯←→台北來回機票 一張

Unico Insurance Trophies Donation	$ 756.67
Union Bank of California-San Diego	$ 500
萬通銀行	$ 200
Pepsi Co	$ 200
Parking Company of America	$ 200
Roger's Poultry	$ 200
Brock's Produce Service,Inc.	$ 200
Santa Monica Seafood	$ 200
駐洛杉磯經文處	$ 100
高爾夫球聯合會廖聰明	$ 100
洛杉磯台美商會	$ 100
Seville Classics Inc.楊信董事長	$ 100
Princeton Int'l Inc.林基龍董事長	$ 100
Hospitality Unlimited Investment	$ 100
Union Bank of California-San Gabriel	$ 100
Wells Fargo Bank-Barranca Branch	$ 100
Norman Liu 100	

國陽建設	$ 100
美國通訊	$ 100
Newport Meat Company	$ 100
Holiday Inn-Anaheim	$ 100
Holiday Inn-Bakersfield	$ 100
Holiday Inn-Rosemead	$ 100
Ramada Limited	$ 100
Re/Max Orange County	$ 100
王正純	$ 100
Atlas Hospitality Group	$ 100
Venquest Hotel Group	$ 100
Choice Hotels International	$ 100
Kennys Supply Best Bedding	$ 100
許貴堂	$ 100
吳俊雄	$ 100
林學靚	$ 100
Taimay Carpet	$ 100
郭學仁	$ 100

萬分感謝！



袁健生大使暨夫人報到





袁健生大使與前會長王桂榮共同主持開球



前會長王桂榮暨夫人是出雙入對



頒獎



















明年再見





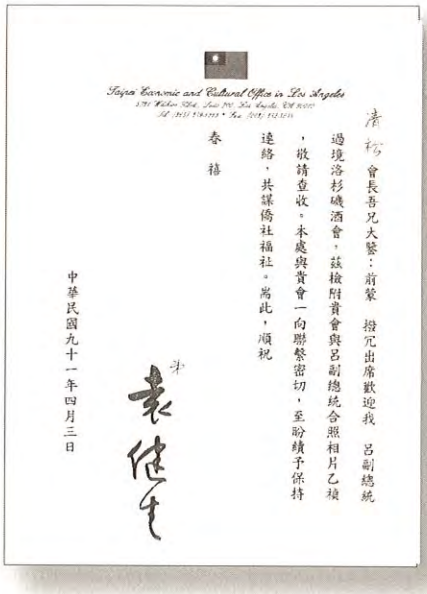




年度回顧

歡迎中華民國呂副總統來訪





Taipei Economic and Cultural Office in Los Angeles

啓者 會長吾兄大鑒：前蒙 撥冗出席歡迎我 呂副總統過境洛杉磯酒會，茲檢附貴會與呂副總統合照相片乙幀，敬請查收。本處與貴會一向聯繫密切，至盼續予保持連絡，共謀僑社福祉。為此，順祝

春禧

中華民國九十一年四月三日

參加姐妹會高雄旅館公會年會





2002會員大會





年度回顧

中華民國僑務委員會副委員長吳新興到訪





拜訪台北經濟文化辦事處







邱顯泰君治喪委員會



年度回顧

旅館業因應911攻擊事件座談會





加州第65條有關公共場所禁煙法規座談會





公會網站開張了





年度回顧

南加州台灣旅館業同業公會, 休士頓美南旅館公會
二００一年聯合訪問團









新春聯歡晚會





聖地牙哥地區會員訪問





會員福利——健康醫療保險



至上保險

旅館公會會員的健康醫療保險計劃成立以來，廣泛受到各會員的歡迎及支持，是公會在會員福利項目上努力的成果。公會所提供的健康醫療保險，包括了一般醫療保險，經由公會的努力，不論在保費和福利上，我們都獲得了極大的優惠。

保險內容和管理規則簡介如下：

一、承保公司

HealthNet Plan

二、福利簡介

Health Net Plan

1. 自付額20%，但不超過2,500元。
2. 每次門診論付Co- payment20元，包括一般科醫師，專科醫師體檢及預防注射。
3. 住院自付額20%，但不超過2,500元，包括開刀、病房、生產及醫療費用。
4. 救護車免費。
5. 處方藥物每一藥物自付15元，每次可達一個月份量，詳細福利備索，請電金會。

三、保費

醫療保險

員工	$200.14每月
員工及配偶	$436.31每月
員工及子女	$380.27每月保
員工及全家	$620.44每月

四、申請辦法：

請向公會索取申請表，每一參保或職員填寫一張，投保人眷屬與投保人共填一張。填寫完連同保費寄回公會即可，支票抬頭請寫TIASC-Health Account。

五、管理細則：

1. 新加入者，需於每月十五日之前將申請表寄回公會，以確保可在下個月一號生效。



2. 會員之保費為每個月一繳，於第一次申請時，需繳兩個月之保費。
3. 會員若欲退保或增加投人數時請於每月十五日之前通知，可期於下個月一日生效。
4. 保費遲繳三十天以上者，將視同自動退出保險。
5. 本福利係由HealthNet，故投保者需遵守HealthNet之規則與限制。
6. 如有退票情況，公會得徵十元服務費。
7. 每一會員單位，每月需繳交十元管理費。

六、有關HealthNet之各項問題

1. 我是否可找任何一位醫師為我治療？
※ 您可在HealthNet簽約之主治醫師群中，任選一位做為你的家庭醫師。若您對他不滿意，您可每月更換一位醫師，直到滿意為止。但不在合約中或未經您通知HealthNet指定為家庭醫師之任何醫療、護理，均不在保險項內。

2. 我或眷屬、職員任何一人現有疾病，並在接受治療中，是否會被拒付（Exclusive）？
※ 一般狀況下，現在疾病狀況應知會Health Net保險公司，公司有權拒保。但凡大團體投保者，可有Guaranteed Issue，故參加旅館公會投保，會被接受但仍請填寫Supplemental Medical Health Questionnaier，預先知會Health Net保險公司為宜。

3. 投保時，已懷有身孕，則生產費用是會Cover？
※ 是的，因旅館公會被視為大團體，故可允許數名已懷有身孕之婦女投保，保險公司應負擔所有生產費用。同樣，在申請時務必預先知會保險公司，並查詢名額是否已滿。

4. 我如需請專科醫師診治或住院開刀，應如何處理？
※ 首先，經由您的家庭醫師為您安排想去的專科醫師處，由他為您轉診。急病時可當天轉診，住院開刀則需經由醫生診治後，代為申請住院所需手續；安排時間後，即可住院治療。一般非常急病狀況下，約需七個工作天的安排及等待，急病時，則以救人為第一可先治療後補手續。



5. 職員辭職或新進人員欲參加或退保時的手續如何？或更換醫師的手續是否麻煩？
※填表或告知保險公司，更換醫師須提前告知保險公司。

6. 急診時應如何處理？

※ 首先我們須明瞭急診的定義。急診室是用來處理有生命危險的病症，不能拖延或經由醫指示後，需做即刻醫療處理的地方。

※ 當您在外地、外州發生任何傷病險狀況，如心臟病突發、尿病昏迷、車禍等等，請就近去任何一家醫院。

※ 突發疾病或受傷狀況時，請首先與家庭醫師聯絡，報告症狀而後遵照醫生之指示。

※ 在進入急診室後24小時之內或下一個工作日，請立即通知HealthNet，由他們來接管您的緊急狀況，如在加州、外地協助您聯絡或轉回當地醫院，及帳單處理等等。

7. 買藥時，應如何處理？可否去任何一家藥房？

※ 醫生開處方後，拿著處方箋，您可至指定的任何一家藥局購買，憑ID（保險卡），每一處方一律只付15元，每次最多可給至一個月份量，請記住一定要攜帶您的ID卡。

8. ID卡遺失時應如何處理？

※ 遺失ID卡，請即刻通知HealthNet醫療會員服務部，他們會補發一張新卡給您，在收到新卡之前，需看醫生時，告知醫生您的社安全號碼，他們可打電話至HealthNet查到您的資料，而照樣為您服務。

9. 收到ID後，應注意事預？

※ 收到卡後，請務必核對：卡上的號碼是否為投保人的社會安全號碼、登記的醫師名字與您所選擇的是否相同，如有任何疑問或錯之處，請即電HealthNet會員服務處更正。



10. 孩子剛滿十九歲是否能以家庭成員身份參保？

※ 當一位孩童年滿十九歲時，他的保險會自動解除。此時，一份全職學生的書面聲明，必須在該童年滿十九歲之前寄達，以後保險繼續有效。

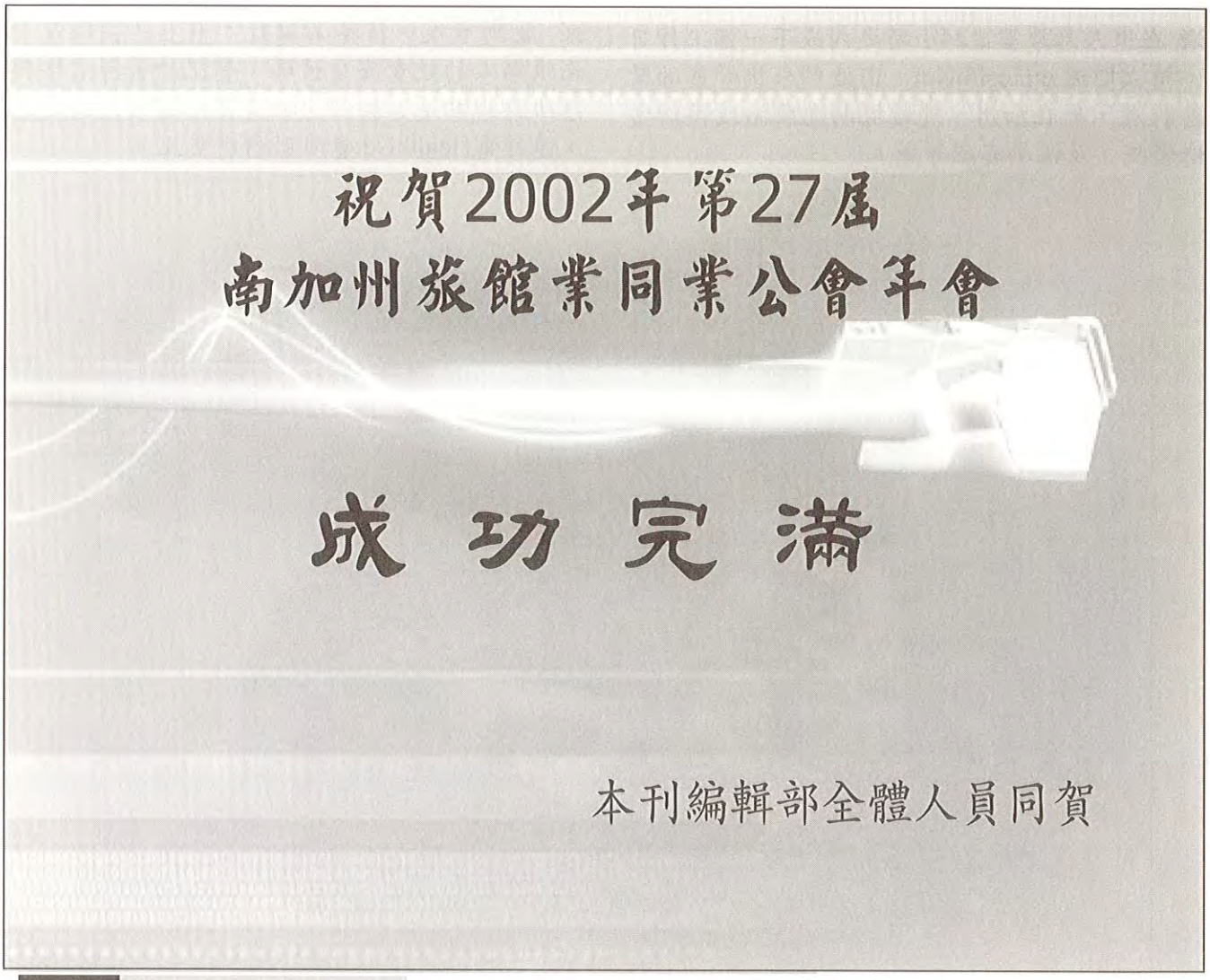
11. 新眷屬投保時的手續怎麼辦？

※ 可在婚後或完成領養手續三十天之內投保，只要您附上一樣證明文件，並必須在每月十五日之前完成這些手續，則保險可在下月的一號生效，如果申請表是在十五日之後收到，則您的保險將會在下一個月的一日方生效。

12. 嬰兒的保險手續如何，保金是多少？

※ 新生兒的福利，一本保險計劃提供保險給投保者及配偶的新生兒。嬰兒出生三十天之內，投保者必須填寫好嬰兒之申請表並送至保險公司。

※ 會員健康醫療保險，是本會為大家提供的一項很好的福利，其中所需之各類聯繫申請、管理及服務工作，都是委託專精醫療及人壽保險的馮聖明先生，經由公會的監督，來協助全權為公會服務，以馮先生的背景和保險經驗，當可為公會提供一切最佳的服務。公會以服務會員為目的，公會更需要全體會員的熱烈響應與支持，期使每位會員都能真正享受福利。



南加州台灣旅館業同業公會

Taiwan Hotel & Motel Association of Southern California

會員申請書
Membership Application Form

會員姓名 Applicant's Name

(中文)_____ Name_____

Address_____Tel:_____

_____ Fax:_____

本人\公司為 □申請加入為新會員 □申請加入為榮譽會員

繳交

會員年費

□ $100 元 50 單位以下+旅館通訊

□ $150 元 51～99 單位+旅館通訊

□ $200 元 100 單位以上+旅館通訊

□ $200 元榮譽會員(公司)+旅館通訊

□ $150 元榮譽會員(個人)+旅館通訊

合計_____元

旅館或公司名稱 Company/Hotel Name

中文_____Name_____

Address_____Tel_____

_____ Fax_____

旅館單位數_____

支票請開:T.H.M.A.S.C.

郵寄:1045 E.Valley Blvd #A212 Tel:626-280-2207

San Gabriel, CA 91776 Fax:626-280-2243

本欄由公會填寫
金額:
支票號碼:
支票抬頭:

旅館開發市場新手段「虛擬旅遊」

Show Hotel

網路媒體的快速發展為旅館業帶來了新的挑戰與收益，方便省時的上網預訂客房率正在不斷增長。簡單的文字介紹與圖電展示已經不能滿足上網客人對信息了解的要求。在網上將客人帶入旅館作一次身臨其境的「虛擬旅遊（Virtual Tour）即滿足了客人的需求也為旅館開發市場增加收入提供了新的途徑，Show Hotel以最新的科技，最佳的服務及最優惠的價格在全球範圍內開創了獨一無二的多媒體結合網上旅館「虛擬旅遊」業務，至今為止，Show Hotel已為全美國400多家不同等級的旅館做了「Virtual Tour」，每月Show Hotel上網人數成倍增長，至2002年1月訪者已達800多萬，無論旅館業者還是上網客人都從Virtual Tour獲益不淺。

Show Hotel多媒體「虛擬旅遊」（Virtual Tour）由三部分組成。）

360度（30）全景圖

Show Hotel應用先進的數字成像術將拍攝下來的旅館平面圖像轉換成「三D真實環境，客人可以用滑鼠（Mouse）控制全景做360轉動，所看到的不但是前後左右的360度環境景色，還可以顯示360度旅館每一處的景觀。達到「身臨其境」之感受。

旅館美景圖電展示

Show Hotel的攝影人員將旅館最佳面拍下來，經電腦處理加工，圖電藝術化地一張連一張的自動顯現客人感受到看停格電影的畫面。

電影介紹

網路光纖高頻技術，使Show Hotel能把拍攝下來的錄影帶剪緝製作配上音樂作為電影在網路上展現於眾。



製作成的「虛擬旅遊」由Show Hotel主播；同時連接到旅館本身的網站，當客人進入旅館的網站，只要「點到」Virtual Tour，一個小的網頁就會跳顯出來，客人選擇著不同的圖面，Virtual Tour復蓋在旅館的網頁上，客人看完後關了虛擬旅遊，旅館網頁依然存在，若旅館本身沒有網站，Show Hotel可為之開發一網站，並將虛擬旅遊連接到總公司的網站上。

在虛擬旅遊製作完後，Show Hotel為業者製作一張含有全部網客的，如名片大小的CD-Rom：許多旅館大量受制發到有關單位，以取代文字紙張，宣傳效果不錯。

Show Hotel又是一個大型的旅遊網站，已有400家旅館在Show Hotel網站上，本網站還為上網者提供旅遊相關信息，抱括城市指南，天氣報告，交通地圖，飛機航班信息，有上網者道：進入Show Hotel網站漫遊不同等級旅館可謂是一個娛樂。

Show Hotel有經過嚴格訓練的攝影師及製作人員願將旅館最佳面介紹於眾。

Show Hotel在旅館行業已有信譽，與全國大型旅館管理集結成合作伙伴，其中有Comceents Cheu'ce, US. FFs. Mendaleen Boy Resoevrse Group，Show Hotel得到南加州華人旅館公會的大力支持，合作為華人業者開發「虛擬旅遊」，在將前期製作費Virtual Tour完成後業者表示滿意再付款，價格實惠，每家標準價$160，定製價$2500。

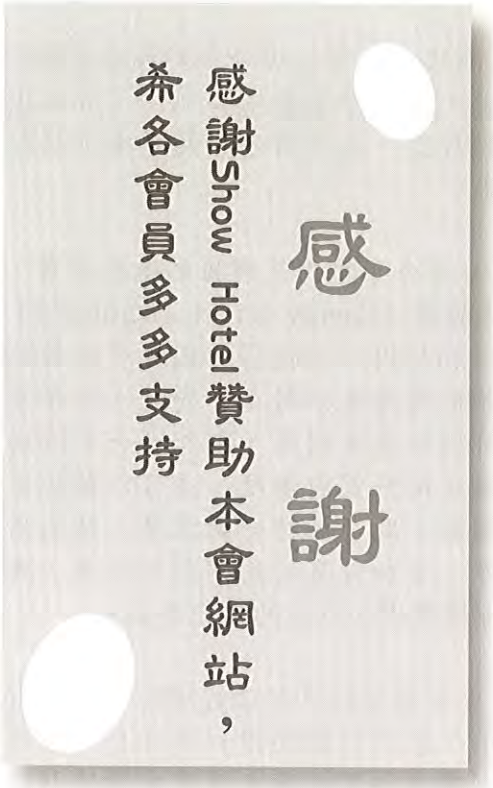


Show Hotel在旅館行業已有信譽，與全國大型旅館管理集結成合作伙伴，其中有Comceents Cheu'ce, US. FFs. Mendaleen Boy Resoevrse Group，Show Hotel得到南加州華人旅館公會的大力支持，合作為華人業者開發「虛擬旅遊」，在將前期製作費Virtual Tour完成後業者表示滿意再付款，價格實惠，每家標準價$160，定製價$2500。

Show Hotel Tele：323-981-8510
Fax：323-981-8512
Web：www.showhotel.com
E-mialhifo@showhotel.com

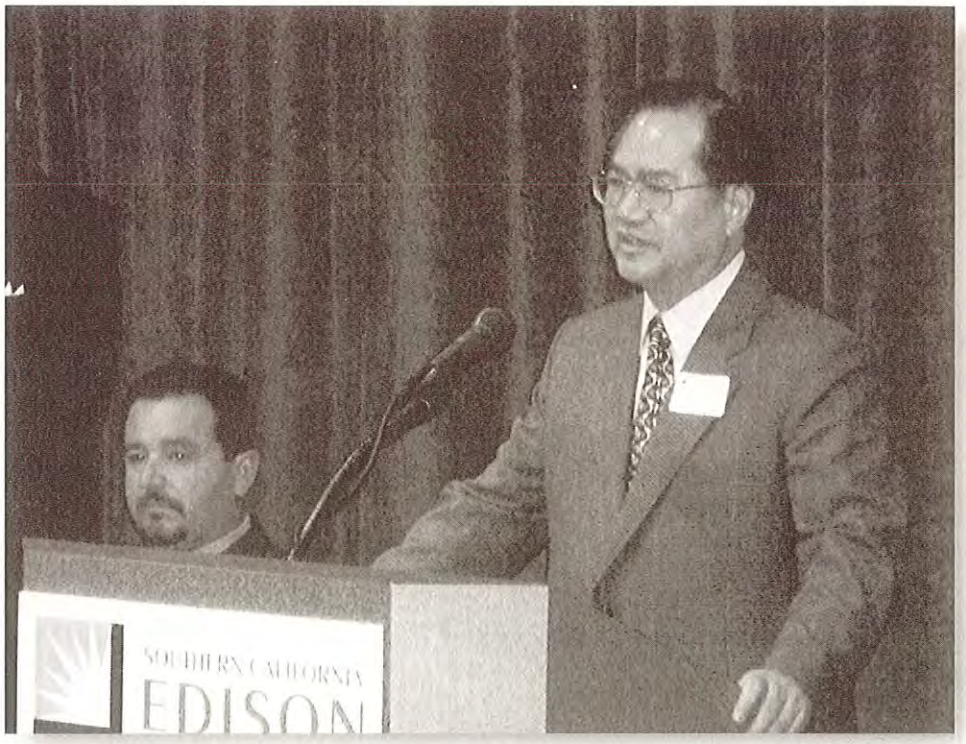
敬請各業者上Show Hotel網站，為之提供意見。





南加愛迪生宣導多項省電獎勵計畫

免費安裝溫控器享受退款
參加能源之星博覽會有優惠



許清松會長於愛迪生電力公司的記者會中致詞

陳曉春

天氣漸暖，能源公司今年的節能獎勵計畫又亮麗登場。南加州愛迪生公司十七日推出多項省電獎勵計畫，也拉開今年夏季南加州節能活動的序幕。

能源公司今年推出最醒目的退款計畫，當數智慧型溫控器（Energy Smart Thermostar）獎勵計劃，參加的用户可獲得一個免費的智慧型溫控器，並由愛迪生公司免費安裝。今年夏季五月到十月用電高峰期間，由能源公司透過這種新設備設定用户室內溫度，並可以搖控更改、調控空調器，既可保持舒適溫度，又能省電省錢。此外，參加計畫的用户到今年底，其可從每個溫控器獲得三百元的退款獎勵。

愛迪生公司業對策經理戴維斯（Timothy Davis）表示，參加計畫的用户仍可自行設定溫度，但用户若在今夏五至十月用電高峰期間自行調整溫度，部分獎勵將被扣除。

至於這款智慧溫控器的效力，戴維斯說，溫控器透過調控用户的中央空調系統，預計今年可省下百分之廿的電力，年底還可得到三百元退款。

按照這項計畫，南加州的餐飲業、零售業、公司行號、非營利機構等商家都有資格參加。不過，該計畫也沒有條件，規定商家每月的用電量不得超過兩百千瓦，須接受能源公司調控溫度、並至少安裝一套廿噸冷卻量的中央空調設備。欲參加的商家請打電話877-823-8716登記或查詢。

會員福利專欄.....

另外，南加州愛迪生公司還將於五月十八日，在南加州華裔社區的蒙特利公園市、聖蓋博市、鑽石吧、哈仙達岡、聖瑪利諾、洛杉磯華埠同時推出「能源之星博覽會」，電力公司並將提供免費節能燈泡給參展用户。

愛迪生公司華裔社區經理吳智賢說，博覽會的目的是讓華裔商家瞭解省電計畫並從中受惠，幫助中小商業用户省電省錢。她說，博覽會將在六所城市中興儲蓄銀行舉辦，電力公司、有關商家和政府機關的參展將使博覽會非常熱鬧。

預計博覽會上將推出電力展攤並展示節省用電的圖片、小型能源展示車、電動汽車、各種新式工業照明技術和設備，為商家用户展示節能的潛力和前景。博覽會還將提供一個冷藏技術測試中心，使超市業者和餐飲業老闆有機會嘗試不同冷藏技術和設備。

各地博覽會地址：蒙特利公園市228 W. Garvey Ave., Monterey Park, CA 91754，電話626-280-1688。聖蓋博140 W. Valley Blvd., #101, San Gabriel, CA 91776，電話626-288-8688。鑽石吧市 1132 S. Diamond Bar., Diamond Bar, CA 91765，電話909-612-1688。哈仙達岡17188-A Colima Road, Hacienda Heights, CA 91745，電話626-810-1688。聖瑪利諾 2295 Huntington Drive, San Marino, CA 910108，電話626-683-2828。華埠 933 N. Broadway, Los Angeles, CA 90012，電話213-617-8688。

加州去年的省電計畫明顯奏效，因此，今年夏季的節能計畫受到社區各界關注，南加州愛迪生公司十七日在華裔社區舉辦節能計畫宣導活動，西柯汶納市議員助理黃思寧、蒙特利公園市市議員劉達強、阿罕布拉市學區教委黃趙企晨、南加州台灣旅館同業公會會長許清松、蒙市同源會馬大維、及歐溫岱市長等官員都參加助陣。



南加州台灣旅館業同業公會

TAIWAN HOTEL & MOTEL ASSOCIATION OF SOUTHERN CALIFORNIA

旅館通訊廣告價目表

HOTEL & MOTEL NEWSLETTER MONTHLY ADVERTISING RATE

彩色封面 Front Cover (Color)	$2,000.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	$1,500.00
彩色封底 Back Cover (Color)	$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	$1,000.00
彩色封面裡 Inside Front Cover (Color)	$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	$1,000.00
彩色封底裡 Inside Back Cover (Color)	$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	$1,000.00
黑白內頁全頁 (B/W) Inside Other of Full Page	$300.00	連刊四期優惠價每期 Special for 4 publishing	$250.00
黑白內頁半頁 (B/W) Inside Other of Half Page	$250.00	連刊四期優惠價每期 Special for 4 Publishing	$200.00

以上優惠價均需一次付款。

附有廣告訂購表，請將資料填妥後傳真或郵寄:

Taiwan Hotel-Motel Association of Southern California

1045 E. Valley Blvd. #A212, San Gabriel, CA 91776

Tel: 626-280-2207 • FAX: 626-280-2243

ADVERTISING ORDER

COMPANY:_____

NAME:_____

ADDRESS:_____TEL:_____

_____FAX:_____

ADVERTISER HEREBY JOINTLY AND SERVERALLY AGREES TO PLACE ADVERTISEMENT IN HOTEL & MOTEL NEWSLETTER AS FOLLOWS:

QUANTITY	DESCRIPTION	AMOUNT

PAYMENT IS DUE UPON SIGNING OF THIS CONTRACT.

PLEASE MAKE CHECK PAYABLE TO: T.H.M.A.S.C.

Mail to: 1045 E. Valley Blvd. A212, San Gabriel, CA 91776

財稅法律專欄







52 A Guide To California's New Daily Overtime Rules

54 Sexual Harassment

56 Supervisors May Be Personally Liable For Retaliation

58 保費普遍調漲 商家首當其衝

60 Is there a pot of gold hidden in your walls?

64 New Background Check Requirements for Employers

66 利率降低貸款活絡 房地市場受到實惠

A Guide To California's New Daily Overtime Rules

本刊編輯部



More Than Overtime Has Changed

The new law goes beyond simply reviving daily overtime. It establishes cumbersome procedures for setting up alternative workweeks schedules such as four 10-hour days. It also sets out new rules about make-up time, waiving meal periods after 10 hours of work, and minimum salaries for exempt workers. And it adds new penalties for violations. The law applies, with few exceptions, to most employers-not just those who didn't have to pay daily overtime before A.B. 60 took effect.

Who Is Covered By The Law

California's industry- and occupation -specific wage and hour rules are contained in several different sets of regulations known as 'wage wars'. The governor issues the wage orders. All of the wage orders are enforced by the state Labor Commissioner. Here's a look at which employers is impacted by the new regulations:

Wage orders affected by daily overtime. The new rules reinstate daily overtime for employees covered by the following wage orders:

a. Manufacturing Industries (Orders 1)
b. Professional, Technical, Clerical, Mechanical and Similar Occupation (Order4)
c. Public Housekeeping Industry (Order 5)
d. Mercantile Industry (Order 7)
e. Transportation Industries (Order 9)

As of January 1, 2000, when the new rules went into effect, the 1998 versions of these wage orders were repealed and the pre-1998 version of Wage Orders 1, 4, 5, 7 and 9 were reinstated. The IWC has now revised these and all other wage orders affected by the new law.

Construction, mining, drilling and logging. The new daily overtime rules apply to employees engaged in on-site constuction, mining, drilling and logging activities.



Who's covered by other provisions of the new law. Employees affected by the provisions of the law, other than daily overtime, including all those listed above and employees covered by these wage orders:

a. Personal Service Industry (Order 2)
b. Canning, Freezing and Preserving Industries (Order 3)
c. Laundry, Linen Supply, Dry Cleaning and Dyeing Industry (Order 6)
d. Handling Products After Harvest Industry (Order 8)
e. Amusement and Recreation Industry (Order 10)
f. Broadcasting Industry (Order 11)
g. Motion Picture Industry (order 12)
h. Preparing Agriculture Products for Market Industries (Order 13)
i. Household Occupations (Order 15)

Any existing exemptions from daily overtime after eight hours specified in these wage orders will continue are effect.

Who's Not Covered?

The new law does not apply to public employees nor does it change the existing exemptions for outside sales workers of family members who are employees of a family-owned business. It also does not apply to the following workers:

Agricultural employees. Employees in agricultural occupations, as defied in Wage Order 14, are exempt from the new law and continues to be covered by the rules currently in effect. However, employers covered by this wage order are subjects to the new penalties.

Unionized employees. The law doesn't apply to employees covered by collective bargaining agreements that set wages, hours and working conditions; provide premium fates for all overtime hours worked; and specify a regular hourly rate of pay that's not less than 30% over the state minimum wage, currently $5.785.

New Daily Overtime Requirements

Here's how daily overtime works under the new law:

When time and a half must be paid. You must pay time and a half for all hours worked beyond eight hours in one workday or 40 hours in a single workweek. Time and a half is also mandated for the first eight hours worked on the seventh day an employee works in a workweek. (Vacation, sick leave, and holidays are not considered 'hours worked' for the propose of calculating overtime pay.)

When double time must be paid. Double time is due for any work in excess of 12 hours in one workday. It is also must be paid for all work over eight hours on the seventh day an employee works in a workweek.

Other New Rules

The following rule apply to all employers exempt those exempt from the law (see Who's Not Covered, above):

Make-up time. This rule allows employees-with your approval-to take time off for personal obligations and then make it up during the same week without being paid overtime. In other words, the make-up time is not counted in the total numbers of hours worked when the computing daily overtime unless the total hours worked exceed 11 in a day or 40 in a week.

Sexual Harassment:

Court Says Employers Are Automatically Liable For Supervisor Harassment in California; Preventive Measures More Important Than Ever

本刊編輯部



Although the California Fair Employment and Housing Act is modeled on federal anti-discrimination laws, the state law is often more protective of employee rights. A California Court of appeal has now ruled that when it comes to employer liability for sexual harassment by a supervisor, the state statue is stronger-and you can't take advantage of an important defense to supervisor harassment that the U.S. Supreme Court announced several years ago. This decision means California employees are now automatically liable when supervisors sexually harass their employees. We'll tell you what you can do.

Employee Sues Over Harassment By Supervisor

Theresa McGinnis worked at the California Department of Health Services. She claimed that her supervisor, Cary hall, sexually harasses her for several years, including making inappropriate comments and touching her. McGinnis confided in a co-worker about the harassment but didn't report the problems to management for more than two years. Once she complained, the department investigated, concluded that Hall violated department policy prohibiting harassment and took disciplinary action against hall.

McGinnis then sued the department for sexual harassment under the state Fair Employment and housing Act. She contended that under state law, the department was automatically liable for hall's harassing behavior.

Employer says Its Not Automatically Liable

The department asked the court to throw out the lawsuit. It asserted that it should not be held liable for Hall's misconduct because of a defense to supervisor harassment established by the U.S. Supreme Court that allows employers to avoid liability under certain circumstances. The high court ruled that an employer could escape liability for supervisor harassment- provided no adverse action was taken against the employee-if 1) the employer exercised reasonable care to preventing and correct harassing behavior, and 2) the employee didn't take advantage of the employer's corrective of preventive opportunities or otherwise failed to avoid harm. (See CEA August 1998.)

The department pointed out that it had had a strong written policy against sexual harassment, provided sexual harassment training to all employees, including McGinnis, and that McGinnis hadn't availed herself of the department's comprehensive complaint procedures in a timely manner.

Federal Defense To Supervisor Harassment Doesn't Apply In California

A California Court of Appeal has now ruled that, under the FEHA, employers are automatically liable when their supervisor harass employees and that the defense established by the Supreme court applies only to harassment suits filed under federal law. The court based its decision on several differences between federal and state anti-harassment laws, including that the FEHA explicitly addresses employer liability for supervisor harassment, while federal law does no. Thus, the court gave McGinnis the OK to proceed with her lawsuit.

Preventive Measures

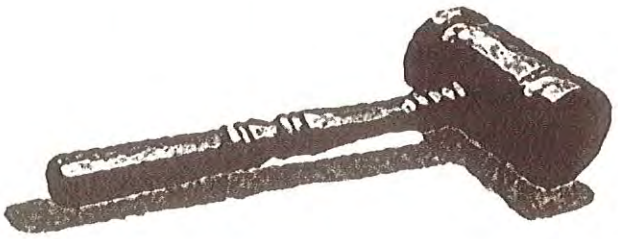
This ruling makes clear that you will be automatically liable for supervisor misconduct under state anti-harassment law even if you had no notice that a supervisor was harassing an employee and you did nothing wrong. Note that this applies to harassment by both high-and low- level supervisors.

It's now even more critical to take all reasonable measures to prevent harassment from occurring in the first place with a strong anti-harassment policy, comprehensive complaint procedures and training for all employees. Be sure to provide periodic refreshener training to both high-and low-managers and supervisors about the serious consequences of harassment, and inform them that they can be personally sued for violating the law.

If an employee complains about harassment by a supervisor, investigate thoroughly and, if warranted, impose appropriate discipline. Your prompt response to an employee's concern could help avert a lawsuit or help limited the size of a jury verdict if the employee sues.



Supervisors May Be Personally Liable For Retaliation



Law In Brief

本刊編輯部

The federal Ninth Circuit Court of Appeals has said in Winarto v. Toshiba America Electronics that a supervisor can be held individually liable for acts of retaliation under the California Fair Employment and Housing Act (FEHD). As a result, all supervisors should be made aware that any acts of retaliation might result in liability affecting their own personal asserts.

Employee told supervisor

The employee in the case, Marjati Winarto, began working for Toshiba as a Personal Computer support analyst in 1992. When she was hired, Winarto was the most experienced computer programmer in her group. Shortly after her employment began, a coworker, Ronald Birtch, began harassing her - calling her lesbian and a virgin in front of other coworkers. He also kicked Winarto frequently and called her names. Winarto complained repeatedly to her supervision and to the human resources department about Birth's behavior.

In 1995, in response to declining profits, Toshiba began to consider eliminating some jobs and conducted a Reduction in force (RIF) analysis. As parts of the RIF review, human resources looked at the most recent evaluation scores of the employee supervised by Winarto's supervisor.

Terminated Employee Sued

Winarto had the lowest evaluation score. Eventually Winarto was terminated along with six other people. Winarto sued Toshiba, her supervisor and coworker Birtch, claiming discrimination and harassment based on race (Indonesian) and sex and retaliation because she had complained about discrimination and harassment, among other charges.

The jury unanimously found hat both Toshiaba and complaints to human resources. The jury awarded her $ 93,000 in compensatory damages. On a motion by the defendants, the trial court reversed the jury's verdict, holding, in part, that the supervisor was not individually liable for retaliation. Winarto appealed.



Supervisor's Liability

The court of appeals held that Winarto' supervisor could be held individually liable for retaliation under FEHA. The court said the retaliation Provision of FEHA unambiguously applies to "any person," thus imparting personal liability.

The court distinguished FEHA' s retaliation provision from FEHA' s discrimination provision. The discrimination provision prohibits only "an employee" from discrimination. The California Supreme Court held in RENO v. Baird that the absence of the word "person" from the discrimination provision means it does not extend liability to individual supervisors.

Retaliation during Reduction in Force

Also interesting is the court's holding about the reduction in force analysis. The court of Appeals held it was incorrect to only look at the effect of the human resources department RIF analysis and not examine why Winarto had a poor performance to begin with.

The court noted the human resources department did not operate with a 'clean slate' in conducting the RIF analysis, but instead used the supervisor's poor performance review as a starting point. The evidence in this case suggested this evaluation had been retaliatory.

This means that, when conducting a RIF, employers must not simply focus on an employee's performance reviews. Instead, employers must ask themselves if there may be an underlying improper motive for the poor reviews, especially if the employee has brought an employment complaint.

What Should Employers Do?

1/ Clearly and emphatically explain the employer's policy against retaliation.

2/ In form all managers and supervisors they can be held personally liable for any act of retaliation.

3/ Recognize retaliation as one of your largest personnel risks. Retaliation may be subtle and includes ostracism of the complaining employee.

4/ Carefully review performance evaluations of employees who have brought workplace complaints to root out any hidden retaliation.

5/ Caution parties in an investigation about the sensitive handling of information and their obligation not to retaliate.

6/ Assure employees they acted properly in bringing fourth Complaints.

7/ Assure employees that everyone will be treated fairly.

Reference

Reno v. Baird, 18 Cal. 440 (1990). Winarto v. Toshiba American Electronics No. 99-55448 (December 21, 2001).



保費普遍調漲　商家首當其衝
少則兩三成　多則倍增
九一一事件及保險詐欺使然



陳曉春

華裔保險業者張國興表示，不僅商業保險的保費上漲，勞工、健康等保險保費都普遍上揚，商業保險則首當其衝，有些行業的商業保費漲幅已到令人吃驚的地步。他說，一般公司的商業保費今年上漲兩三成已很正常，上揚四、五成甚至一倍也不稀奇。

加州各種保險費今年以來普遍上漲，其中漲幅最大的是商業保險，不少商家今年續保（renew）時發現，保費居然漲了50%，有些行業的保費甚至翻了一番，漲幅確實令顧客詫異不已。

對保險費用的普遍上漲，許多保險經紀也十分無奈，業者建議，今年尚未收到續保帳單的的顧客，對保費上有心理準備。而重要的是，客户須提早準備好文件，證明過去幾年並無損失或賠償記錄，以便在續保時獲得較低的費率。

一位在加州經營台灣進口雷射筆的華裔商家，以往商業保險的保費每年約五千元，但最近這位業主接到續繳保費帳單，赫然發現保費猛漲到一萬元，足足翻了一倍。另一位經營鞋類的華裔進口批發商，最近剛續保的保費也比去年提升將近一倍。保費上漲意味著經營成本增加，因此這位商家一提起保險就不勝其煩。



一位在洛縣東區經營保險女士說，加州規定，保費上漲超過25%時，保險公司須在續繳保費60天之前通知顧客。她說，今年她經手的許多顧客都在續保前收到保費上漲通知。不過，當保費帳單寄來時，保費並非僅增加25%，有些行業的商業保費上揚四、五成，還有些公司的保費甚至成倍增加。

去年九一一事件使保險公司的賠償損失大增，大批保險公司盈利受到影響，導致今年保費紛紛上漲，以彌補過去的損失。加州保險局華裔保費專家顏鎮庸表示，加州保險公司去年的盈利報告於日前公布，顯示絕大部分公司去年都不如人意。

顏鎮庸表示，保險欺詐案件不斷增加，使保險公司賠償金額漲，也是提升保費的主要原因。他說，通常經濟不景氣保險賠償愈發嚴重，最近工傷賠償和汽車保險賠償費用持續上升。加州保局發現一些案例，有人駕駛汽車故意在別人汽車前面驟停製造車禍，然後車內的四、五個人都說受了傷，要求賠償。





張國興說，近年保險業競爭激烈，殺價搶生意，使保險公司沒能賺到足夠的保費，而部分行業最近幾年賠償案件增多，令保險公司不願意保。如電腦公司近來遭遇經濟不景氣，加上盜版、被盜被搶等意外事故，保險賠償案件不少，公司的保費自然上漲。

他說，另一家在南加州經營的大型保險公司因虧損，從5月1日起，將不再接受加州的房屋投保顧客。

面臨上漲的商業保費，顧客應該何去何從？業者表示，司法機關、保險公司及顧客應攜手打擊保險欺詐，減少不必要的賠償，減輕保險公司的損失，否則賠償愈多、保費愈漲。

此外業者建議，顧客商家也必須自我防備，避免發生保險賠償案件。公司行號應提醒員工，預防人身傷害意外，餐館、旅館則要防備顧客在洗手間滑倒摔傷引起的訴訟。

商業保險顧客今年續保前，應準備好過去幾年沒有賠償的文件證明，並可貨比三家，才能獲得較底廉的費率。

Is there a pot of gold hidden in your walls?



本刊編輯部

What would you say if someone offered you a dollar in exchange for a dime? Sounds too good to be true - we know. What if your accountant said he had a service that would return $1 in tax savings for every ten cents you spent on a service. We hope you would say, "Sign me up!" The service is called cost segregation and it brings great, IRS-recognized tax savings to building owners interested in retaining cash and decreased dividend payout requirements to real estate investment trusts (REITs).

Accountants have traditionally limited their assignment of short-term depreciation of building components for Federal Income Tax purposes to the 3% to 5% of building costs found in furniture and fixtures. A cost segregation analysis maximizes a building's tax benefits by identifying, classifying and segregating a larger percentage of a building's assets for accelerated depreciation. Depending on the building's features and usage, cost segregation studies can often identify anywhere from 10% to 50% or more a building's components for short-term depreciation. These savings drop right to your bottom line.

there more than one power outlet in any of your offices? Are your walls penetrating the drop ceil Is ing tiles? Is there a one-of-a-kind reception desk in the building? Have you supplied a kitchen for your multifamily or corporate tenants? How is the conference room paneling attached to the wall? Do you have decorative lighting in and around the building?

Is there dedicated cooling to accommodate your data processing room? Do you have a redundant air system to support a clean room or kitchen? These are just a few of the items that cost segregation specialist may identify to save you money. Based upon the Modified Accelerated Cost Recovery System (MACRS), cost segregation professionals assign the appropriate classification and tax life for each component of a building. The most common tax lives allowed by MACRS are 5, 7 and 15 years rather than 39.5 years (27.5 years for multifamily).

Cost segregation studies should be initiated as early in the construction or acquisition process as possible to obtain maximum savings. Consider these three points:

1. If allowed just 10 minutes with the architect before the building is designed, we can describe how to make a larger percentage of the building's components qualify for short-term depreciation thereby increasing the tax savings to the building owner.

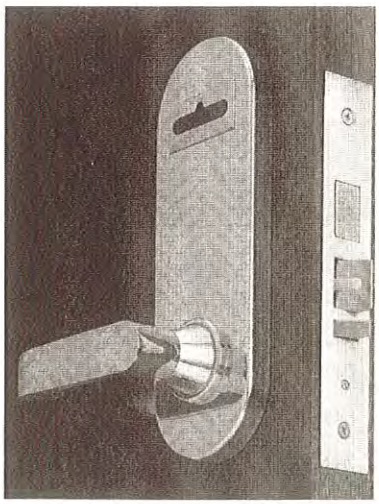
華美電子鎖公司

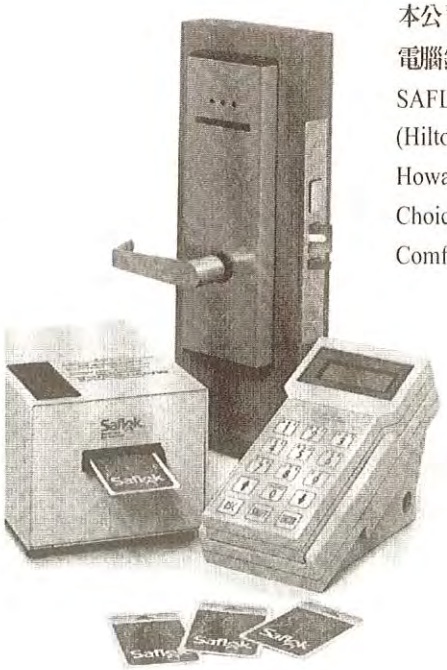
Royal Electronic Lock & Supply, Inc.

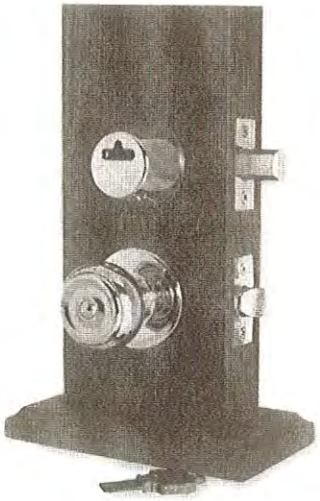
1538 E. Lincoln Ave., Anaheim, CA 92805

◎ 電腦鎖安裝
◎ 新鎖批發
◎ 保險櫃出售

本公司獨家代理SAFLOK LOCK
電腦鎖及Micro Card Lock
SAFLOK 合乎所有聯鎖旅館標準
(Hilton. Holiday Inn. Hampton Inn. Sheraton.
Howard Johnson. Best Western.
Choice Hotel Systeem. Travelodge.
Comfort Inn. Day's Inn.....)







一流的服務
優惠的價格



旅館專用



住家、公寓、商號專用

本公司安裝各聯鎖品牌指定用鎖

TEL: (714) 635-6888 鄭春暉

本公司並備有旅館專用鎖出售，歡迎來電洽詢

3. Performing a cost segregation study before the acquisition of a building allows for the identification of personal property from the building costs. The two costs can then be broken out in the sales agreement and the real property transfer tax basis can be reduced.

And don't forget to consider the potential depreciation savings when analyzing an acquisition. Consider the following scenario: A 20-year loan for 75% of a $10 million value at an interest rate of 7.5% will yield you a monthly payment of $80,500. Although every situation is different, typical savings from a cost segregation study on most $10 million commercial and multifamily property is at least $82,000 the first year.

That means in the first year alone you have saved enough in taxes to make one mortgage payment, more in additional years.

Planning on leasing your building to others? Provide a construction allowance for tenant build-outs, charge the tenant more rent for the improved space and capture the Federal tax depreciation benefit from the improvements through a cost segregation analysis.

Cost segregation studies oftentimes do produce results for properties that have been depreciated for as many as ten years. Your accountant can file an IRS Form 3115, Change of Accounting Method and a Section 481 Adjustment to adjust the property's Federal tax position from the straight-line 39.5-year depreciation (27.5 years for multifamily) to the new accelerated depreciation mapped out in a cost segregation study.

Short-term depreciable items are then put through a correction schedule and the overpayment in tax is returned to the property owner in equal increments over the next four years.

Once the cost segregation study is complete, the results are effortlessly reorganized into three other useful reports: 1) Property tax; 2) Fixed asset and deferred tax liability/asset management; and 3) Insurable value. Imagine finding out that your property value is lower than what the assessor has recorded and that you have been overpaying your property taxes. You can file for a restatement and if applicable, a refund. At the same time, you can make sure you have insured your facility for as much as you actually need - Parking lots and sidewalks don't burn so why would you include them in your fire insurance policy!

A good cost segregation study will not trigger an IRS audit. Having said that, make sure your provider can defend his position for why he selected each component for accelerated depreciation and, if necessary, can and will prove his position to the IRS three to five years after the cost segregation study has been performed. A good cost segregation analysis is based on well-founded interpretations of the Internal Revenue Code Sections, applicable court cases, and revenue rulings.

For further information concerning the cost segregation consulting services of Marshall & Stevens, please contact Joe Gagliano, Senior Vice President, at 213.612-8000 x. 303 or gagliano@marshall-stevens.com

本刊園地公開歡迎投稿，來稿本刊有權刪改，不願刪改，請註明。

ATLAS HOSPITALITY GROUP

The Market Leader in California Hotel Sales

加州專業旅館地產公司

1997至1999超越五十個銷售冠軍的理由

Inn at La Jolla, La Jolla, CA 45 Rms
La Jolla Shores Inn, La Jolla, CA 39 Rms
Travelodge Simi Valley, Simi Valley, CA 96 Rms
Travelodge Ontario Central, Ontario, CA 33 Rms
Studio Lodge, San Bernardino, CA 144 Rms
Holiday Inn Riverside, Riverside, CA 296 Rms
Travelodge San Bernardino, San Bernardino, CA 91 Rms
Newport Bay Inn, Costa Mesa, CA 60 Rms
Tradewinds Motel, Laguna Beach, CA 23 Rms
Ramada Inn, Buena Park, CA 198 Rms
Newport Beach Inn, Newport Beach, CA 44 Rms
Portofino Suites, Newport Beach, CA 5 Rms
Lynwood Motel, Ridgecrest, CA 36 Rms
El Dorado Motel, Ridgecrest, CA 84 Rms
Holiday Inn Express Newport, Newport Beach, CA 50 Rms
American Inn, Ontario, CA 33 Rms
San Marcos Inn, San Marcos, CA 88 Rms
Pacific View Motel, Huntington Beach, CA 19 Rms
Vacation Inn Old Town, San Diego, CA 124 Rms
Roadrunner Motel, Bakersfield, CA 50 Rms
Best Western Laguna Brisas Spa, Laguna Beach, CA 65 Rms
Days Inn Santa Clara, Santa Clara, CA 168 Rms
Midway Motel, San Diego, CA 52 Rms
Colony Inn & Goodies Café, Buena Park, CA 40 Rms
Homestead Motel, San Luis Obispo, CA 15 Rms
Bayview Laguna Inn, Laguna Beach, CA 23 Rms
Comfort Inn Lawndale, Lawndale, CA 103 Rms
Holiday Inn San Pedro, San Pedro, CA 60 Rms
Ramada Inn Mission de Oro, Santa Nella, CA 161 Rms
Holiday Inn Express Poway, Poway, CA 47 Rms
Colony Inn National City, National City, CA 65 Rms
Hampton Inn Arcadia, Arcadia, CA 131 Rms
Econolodge SLO, San Luis Obispo, CA 18 Rms
Quality Suites San Clemente, San Clemente, CA 66 Rms
Quality Inn Del Norte, Camarillo, CA 110 Rms
Pacific Shore Hotel, Santa Monica, CA 168 Rms
Vacation Inn El Centro, El Centro, CA 198 Rms
Super 8 Motel Anaheim Park, Anaheim, CA 113 Rms
Best Western Sandman Inn, Redlands, CA 65 Rms
Barnabey's Hotel, Manhattan Beach, CA 125 Rms
Roadway Motor Inn, Pico Rivera, CA 100 Rms
Big Bear Lake Inn, Big Bear Lake, CA 52 Rms
Econolodge Hesperia, Hesperia, CA 54 Rms
Rodeway Inn Escondido, Escondido, CA 23 Rms
Super 8 Hesperia, Hesperia, CA 72 Rms
Super 8 Motel El Cajon, El Cajon, CA 72 Rms
Best Western Miramar, San Diego, CA 101 Rms
Comfort Inn & Suites, Anaheim, CA 101 Rms
Days Inn Mission Bay, San Diego, CA 101 Rms
Hollywood Metropolitan Hotel, Hollywood, CA 90 Rms
Travelodge Victorville, Victorville, CA 97 Rms
Express Inn Ontario, Ontario, CA 58 Rms

多年來我們以專業的知識與誠摯的服務，成為加州旅館銷售同業之最。

我們將秉持著一貫的作風，竭誠為加州華人業主服務。

詳情請洽華裔經理 **Wilson Wang** 汪蔚興

3152 Redhill Avenue, Suite 280 • Costa Mesa, CA 92626
Telephone: 714-662-4400 Ext. 402 • Fax: 714-662-5500
Email: waw02@atlashospitality.com

Atlas
HOSPITALITY GROUP

New Background Check Requirements for Employers

本刊編輯部

Legislation passed last year (AB 655) amends and broadens with employers must do when conducting background checks on current employees or applicants for employment. The key issue for employers concerns the (as yet uncertain) legal boundary between a reference check and a background check.

Reference checks involve the prospective employers verifying with a previous employer the applicant's employment dates, job go further-evaluating someone's character, general reputation, personal characteristic and mode of living.

While it is clear the law applies to investigatory background check, it is a gray area whether this legislation also will apply to reference check for employment, so employers should proceed very cautiously.

Applying the law

The law states it applies to protect "consumer." The definition of consumer under this legislation includes anyone "who has made an application to a person or (entity) for employment purposes." Critically, the legislation not only applies to new hires. It covers reports used to evaluate someone for employment, promotion, reassignment or retention as an employee.

The law also establishes rules for "investigative consumer reporting agencies." An investigative consumer reporting agency is defined as any person or entity that - for a fee - collects, assembles, evaluates, complies, reports, transmits, transfers or communication concerning consumers for the purpose of furnishing an "investigative consumer report."



Background Check Covered

The law also applies to employers doing investigatory background check and requires that investigatory consumer reporting agencies follow reasonable to assure maximum possible accuracy of the information covered by the report.

This specific legislation is not directed at consumer credit report. Instead, an"investigative consumer reports" is defined as "a consumer report in which information on a consumer 's character, general reputation, personal characteristics, or mode of living is obtained though any means." In other words, an employee background check would be covered when performed by a third party agency.

The legislation also provides way to dispute the accuracy of a report, plus several provisions about retaining records, with penalties for violating the statue.

Employer Requirement

Employers who use third party agencies, or other in lieu of an anger, to perform background checks now must:

1. Notify the applicant or employee in writing within three days after requesting the background check that an"investigative consumer report"about the person's character, general reputation characteristics and mode of living will be made.

2. Include in the notification the name and address of the investigative consumer reporting agency conducting the investigation and the nature and scope of the investigation requested. The notification also must contain information about how the applicant or employee can obtain the report from the agency.

3. Give the applicant or employee a copy of the report and information on the agency that issued the report, plus information about how to contact the agency. The employer must give this information either at the time of the meeting or interview with the applicant or employee or within seven days of the date employer receives the report, whichever is earlier.

4. Certify to the investigative consumer reporting agency that the employer has made the required disclosures to the applicant or employee and that the employer will comply with the requirement to provide a copy of the report to him or her.

Important Exception

An important exception to the notification requirement occurs when an employer suspects wrongdoing by the subject of the investigation or the employer believe in good faith that the employee is engaged in criminal wrongdoing that could result in a loss to the employer.

What Should Employers Do?

Review current reference and background checking policies and practices.
Evaluate whether you must notify applicants or employees when conducting a reference or background checks. Consult with legal counsel if you have any question. Comply with all notification requirements.



利率降低貸款活絡
房地市場受到實惠



本刊編輯部

九一一恐怖事件之後，美國許多行業受到嚴重打擊，政府為了刺激原已不景氣的市場活力，最近一再減降優惠利率，目前的利率已接近美國二十年來的最低利率。利率減降，房地市場也受到實惠。

房地產業界人士說，低利率不但促進了重貸的的熱潮，也使許多原在買與不買之間猶豫的人士決定趁利率最低時刻購屋。

盡管經濟分析師們說，美國今年第三和第四季度的經濟仍將低迷，但美國各地、包括南加州在內的抵押貸款界紛紛表示，今夏今秋的申請重貸的人數大增，業務特別忙碌。美國抵押貸款銀行家協會的菲爾柯林說，最近三週申請重貸的案件多得史無前例，他認為利率特低以及九一一事件對此有絕對的影響。

上週，南加州地區，三十年期固定利率抵押貸款附加一個百分點手續費的貸款利率平均低達百分之六點四六，而去年同一時期的利率為百分之七點六六，去年最高時的五月份，利率更達百分之八點六，近二十年來，最低利率為一九九八年十月的百分之六點四，其次為今年十月四日的百分之六點四二。

富國銀行洛杉磯縣住宅抵押貸款經理史璜森說，今年八和九月份的抵押貸款業績比去年同期暴增了一億美元，其中重貸的部份約佔六成。過去的二十五年期間，抵押貸款利率降至百分之七以下的時間總共才十一個月，因此史璜森說，目前如此低的利率他已經很久沒遇到過了。

據美國抵押貸款銀行家協會的統計，從今年一月一日迄至十月十二日，抵押貸款的申請案件比去年同期增加了百分之三百三十八，今年以十月十二日結束的一週的重貸案件，比去年同一週的案件增加百分之五百。以往有一定百分比的申貸人選擇浮動利率貸款，現在絕大多數申貸人選擇固定利率貸款，因為人們知道，這樣低的利很難再出現。

低利率的具體好處是，貸款機構要求你的年收入總額大幅減少。以貸款五十萬美元為例，十年前，貸款機構要求貸款人的收入至少為十四萬四千美元，而現在只要求九萬六千美元。



行銷管理專欄







68 赤膽忠心
換不到工作保障

72 做一個終生學習的
企業人保障

74 合夥關係 力量加倍

78 真正的愛才者

80 討好上司，妙招一籮筐

82 總經理選擇及激發

86 獨立經營或管理公司經營

91 如何購買小型汽車旅館？

94 景氣低迷恐怖威脅下的
旅館投資之道

98 小心騙子就在你身邊

赤膽忠心換不到工作保障

席玉蘋



一般人普遍視忠誠為美德，但也有一派學者反對這種說法。

他們認為企業對員工的忠誠度過於依賴是件危險的事，而期望雙方以忠誠來做約束，那更是太浪漫、不切實際的幻想。

在當今變動頻仍、變化莫測的工商業社會中，許多名詞的原義已漸次模糊，慢慢鋪陳上了新義。例如「團體」這個大家耳熟能詳的名詞，原本指的是某個社會單位之下一互依共存的個人，界定非常清楚，演變至今界限已不再那麼分明，只要是在心理上互相認同的個人，就可視為團體的一部份，比如說「同志」。

眾多名詞的意義有了　化，大家的價值觀和想法也受到了很大的衝擊。譬如說，儘管工作還是多數人生活的最大重心，但「員工忠誠」這個二十年前大家還珍惜有加的觀念，現在已有人嗤之以鼻。一些較為年長的上班族在受到裁員激流衝擊之際，不免會緬懷過去從一而終、終身保障的工作型態，但有些學者專家不做如是觀。他們認為對企業盡忠盡誠以換取終身保障的想法是種錯覺，其實忠誠度和工作保障之間並不相關。換句話說，工作只是個跳板，過自己的日子比較重要。

「忠」「誠」意義物換星移

在一般人依然普遍視忠誠為美德，並且認為員工忠誠是企業存亡一大關鍵因素的當前，這種言論不啻聳人聽聞，頗具顛覆性。這兩極化的意見各說各的理，甚為熱鬧。擁護忠誠的理由我們多已耳熟能詳，例如忠誠可促進員工合作、是團結的力量來源、而如果雇主和員工之間沒有了忠誠，就失去了維繫力量等等。而一般員工也多半認為，公司「應該」要感懷忠心幹部，因此裁員的刀斧「不應該」落到自己頭上。那麼反對派怎麼說呢？我們現在就來聽聽他們是如何振振有辭。

先從忠誠這兩個字的意義談起。所謂「忠」，矢志效命君權的意思。那些對工作忠誠的觀念並不以為然的反對派人士認為，在當今的民主社會之中，我們早已無君可效，反而是民主政府應該對人民「盡忠」，也就是盡力為人民做事。連效忠的對象都能夠逆轉，誰能夠苛責那些對組織「不忠」的員工呢？換句話說，員工要跳槽是員工的權利，組織不宜以「入門一日，則終身為我族人」期望之。

再談「誠」一諾千金，可謂是「誠」的最佳註腳。忠誠觀念的擁護派認為，企業的聘雇就是一種承諾，而組織應該有使命感，對自己的承諾負起責任。問題是，在企業購併、裁員風潮日甚一日之際，公司高層都物換星移了，在下層的員工如何能堅持要企業遵守承諾？有位學者就這麼解釋：「有人認為，企業雇主應該讓員工的就業更有保障，這是社會責任。可是換個角度來看，如果你本來是某種商品的忠實愛用者，現在該商品價格上揚，你有沒有社會責任繼續去買它呢？又如某家企業的投資者發現該組織經營不善，他有沒有社會責任要繼續投入資本，購進更多的股票呢？」

糾紛來自不切實際的期望

反對派學者因此以為，當今社會中主雇雙方之所以有那麼多糾紛、那麼多的「不平」之鳴，就是因為對「忠誠」抱持著不切實際的期望。想想看，如果大家都懷著「只要我忠心對你，你就該對我負責」的觀念，類似於下的對話定然層出不窮：

幽怨的員工：我把我的黃金歲月都給了公司，到頭來你竟然這麼待我！

反唇想譏的企業主：這些年來你每個月都有薪水和福利可拿，難道您忘了？難道那不是報酬？

員工滿腹委屈：可是我對你忠心耿耿，你就應該重視我、憐惜我、尊重我、幫助我，這是你欠我的！

企業主也滿腹牢騷：多年來我付你的薪水沒少過一毛錢、沒晚過一天，現在時機歹歹，我請不起你了，這也是我難以掌控的，而你還罵我不公平？

員工：可是我以為我會終身被雇用。我本來就打算終老於此。

老闆：世事哪有永遠的？自由市場講究競爭，我也沒料到一向鼎盛的生意如今一落千丈……。

如此這般，失望、埋怨之聲不絕於耳。





這派學者因此認為，優厚的獎酬制度與良善的組織政策確實可能讓員工對企業忠心效力，但是就本質來看，對員工的忠誠度過於依賴是很危險的事，而期望雙方以忠誠來做約束，那更是太浪漫、不切實際的幻想。因為，忠誠充其量不過是一種模糊、不明確的條件，如果真要讓彼此都守信重諾，當初就應該明訂契約，將雇主應付的報酬及受雇者應盡的義務，都以白紙黑字規範好，這才是明智之舉。換言之，短期的忠誠是可以期待的，合作關係或是聘雇關係可以契約為憑，只要和彼此的自我利益不相牴觸就好。例如當今方興未艾的虛擬企業，運作的方式就是以現實考量結合一群人才，待企劃案結束後各分東西，就沒有所謂的組織忠誠可言。

是否堅貞？先測試一下

他們還指出，出於心甘情願的忠誠是可敬而寶貴的，可惜多數人的犧牲奉獻純粹是為了自利、自保，更糟的是，是拿來自欺的。這種有條件的忠誠（我對你效忠，是希望你永遠善待我）有如陷阱，容易讓人安於現狀、不求長進，因此，大部份所謂的忠心幹部，其實是外頭最沒得混、別人最沒興趣來挖角的一群庸才，而這些員工以為自身的忠誠能夠換取飯碗的保證，是因為他們長久以來就習於依賴他人；有難當頭時，他們會習慣性地去依賴家人、工會、政府、老闆，就是不學學依賴自己。



而被裁員大刀揮到的員工責備企業主不忠於承諾，反對派學者對於這樣的指責也有另一套看法。他們認為忠誠其實脆弱得不堪一擊，還建議大家不妨對自己的忠誠度測試一番，看看自己到底有多麼堅貞。

舉個例子，別家老闆來挖角，誘你跳槽。工作環境差不多，但薪水比現在高出一成，你怎麼說？或許你會搖頭。可是兩成呢？三成？五成？多出一倍？那麼ｎ倍呢？這派學者認為，無論是誰，這時都應該點頭，因為這才是自由市場上經濟資源的有效運用。

再來測試雇主的「忠誠」程度。如果你是老闆，無意間找到一個優秀人才，他的才能跟目前在職的部屬相當，但是願意接受那人薪水的九成。或許你會搖頭，不願「背信忘義，辜負員工」。但是如果那人願意接受只有目前薪資成本的八成呢？一半？甚至一成？

這派學者認為，每個老闆這時候都應該汰舊換新，因為聘雇薪資的陡降表示成本大減，而如果這時你還搖頭，就表示罔顧組織的競爭力，到頭來很可能企業連自保都來不及，遑論顧及其他員工的飯碗。

學會為自己負責

這樣的顛覆有理乎？讀者可以自行評斷，不過， 對大多數的人來說，這樣的思維顯然很難接受，最主要的原因，是這種由來已久、極為普遍的觀念改變不易。儘管反對派人士強調，這裡講的是職場上的「忠誠」，但是許多人還是會將它和人生非關工作的其他層面混為一談，例如婚姻的盟誓、友情的堅貞，而其實這些層面的忠誠本質是不盡相同的。另外，這種論調可能會導致某些令人憂心的後遺症，例如企業組織或許會拿這些理由來為裁員措施撐腰。不過，持平而論，任何企業都應該表現出儘量照顧員工的誠意，即使不得不裁撤員工，也可以溫和的手法為之，切莫為裁員而裁員，為顛覆而顛覆，否則定然利少弊多；畢竟，為人之道在於有情有義，組織亦然，無情無義的形象對於企業勢必會造成傷害。

另一方面，這種論調或許可以刺激大家另一個角度的思考，讓大家得到一些啟示。第一，勞資雙方對於忠誠不要抱持不切實際的期望。例如優秀的員工心有別屬，企業主要慰留，該以實際而有效的方式為之，不要只以忠誠的觀念期之責之。或是當公司因現實考量無法續聘時，員工也不要拿忠誠當做擋箭牌，這是缺乏擔當的作為。換句話說，「忠誠」不宜當作籌碼來談，因為它和現實並不相干。

最重要的一點是：大家都要學會為自己負責。組織講求競爭優勢，個人亦然；那些打算以輸誠的方式圖個終身依靠的員工總有一天會發現，忠誠配上能力可以相得益彰，但徒有赤膽忠心，是一點也靠不住的。是的，怨天尤人沒有用．憤世嫉俗沒有用，自己的能力、本事才最可恃。那些對忠誠嗤之以鼻的專家學者希望大家擦亮眼睛看清楚的，或許就是這一層重要的意義吧！

賀

周美懿 M.B.A., LUTCF

Tina Chou

財務計劃師 CA Lic # OB28559

Pager / Voice: **626-835-2287**

Tel: **626-854-8885** Ext. **127**

榮獲

百萬圓桌獎 、 總裁成就獎

以誠信對待客户，陪伴您走向財務穩定的明天是周小姐最大的喜悅。

她的客户包括稅負重、不動資產極高的第一代移民。有效規劃他們

延稅投資、生前財產移轉及贈與

是周小姐最大的成就。



MetLife Securities, Inc. 大都會證卷公司

17800 Castleton St. Suite 518

City of Industry, CA 91748

Sherman S. Fong, Managing Director

分行總經理 馮聖明

Investment Advisory services offered by MetLife Securities Inc., One Madison Ave., New York, NY 10010
Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY 10010

E0105HTOC(exp.1205)(CA)-LD

做一個終生學習的企業人保障

本刊編輯部

處於跨越新世紀的此刻，終生學習有其新時代的意義與精神，如能融合八種終生學習的實踐方法，你將更有信心迎接企業的嚴苛挑戰。

由於知識爆炸，科技創新，今天企業所處的時代正面對一個加速變動的環境，以往學生時代所接受的教育及培養的能力，已不以應付工作的挑戰，尤其當我們處於企業再造的環境中，隨時面對不確定的嚴苛挑戰，如果能力不再成長，將可能招架不住。

我從事企業內人才開發及培育實務多年，深深覺得唯有善用每一分鐘努力充實自己，才能在未來的競爭環境中有立足之地。終生學習是現代企業人必須培養的習慣，所謂「學習」是指即學即用，思考要應用到哪裡才來決定學些什麼，必須注意學以致用。上述的新解是企業人的突破觀點，本文中要介紹給大家的是確實可用的八種終生學習的實踐方法。

終生學習就是無限學習

人生是無限可能的藝術，人有無窮的潛能，只是每個人開發潛能的程度不同。終生學習就是無界限的學習，要打破界限，跳脫思考框架來學習。宋朝思想家朱熹說過：「無一人不學，無一時不學，無一物不學」，正是我們最佳的寫照，換成今天的術語來講，就是「Learning Anyone, Anytime, Anywhere, Anything」。又如應用今日的科技，透過網際網路的學習是一種無限學習，打破自己「本科系」的限制，充實多元專長，也是一種無限學習。



終生學習就是自覺學習

經營自己的人生要回到原點思考，了解到自己是誰？在人生旅途中想得到什麼？自己的優點及弱點有哪些？因此，覺察自己是非常重要的，反省檢討自己的心結在哪裡、盲點是什麼、有哪些設限需要突破，是自我精進的關鍵途徑。

終生學習就是流通學習

由於流通的年代來臨，故步自封的人將難以適應這個年代。有一句話說：「不在乎天長地久，只在乎曾經擁有」，分享重於擁有的價值觀已開始流行，與人分享愈多，自己將會有愈多。今天的企業講求快速反應、團隊合作，就更需要分享更多的資訊、知識、經驗、智慧，從而提升企業的戰鬥力。

終生學習就是快樂學習

人生的旅途充滿逆境與困難，因此有人說人生不如意十之八九，其實，人生可以是很美好的，但關鍵是自己內心要有快樂的泉源。終生學習就是要快樂學習，開放心胸並建立正確的心智模式，透過學習讓自己完成心理準備，足以因應各種挑戰及挫折。企業內生涯不如意的事很多，唯有透過EQ（情緒智慧）之學習，才能鼓勵自己以沈穩的心情面對挫折逆境，開創生機。

終生學習就是改造學習

近年來企業改造的風潮似乎是管理上的一股巨流，許多企業或機構成提升競爭力，不斷力求改造，同時也要求員工改造，同時也要求員工要自我改造，改造學習朝向創造價值及降成本兩方面來努力，改造包括心智模式的轉換及思維模式的改變（Paradigm Shift），這種改造的效果往往是巨幅的。

終生學習就是網路學習

由於科技進展快速，善用學習科技（Learning Technology）對促進學習效果有莫大的助益。今年我們前往舊金山參加ASTD（美國訓練發展協會）所舉辦的全球人才開發大會，就更強烈感受到美國的學習科支在Internet、Web、衛星通訊、遠距教學……等，有驚人的發展與進步。網路學習，一方面是指個人要善用網際網路來進行即時學習（Real time learning），另方面則是透過人脈網路的建立，來分享彼此的經驗與智慧。

終生學習就是國際學習

日本政論家大前研一曾指出，今天我們面對的是無國界管理的時代，不論是商品、技術、金錢、資訊、人才等，皆跨越國界流通。因此，身為現代企業人的我們，學習的空間也隨著無國界的擴展而更大，國際化也是台灣未來必須加速跨出的目標，向先進國家學習，了解跨文化的溝通及內涵，學習與不同文化、不同種族的人合作，開創全球化的生涯。

終生學習就是自主學習

現代企業人對動盪變化的環境，更應意識到自己是生命的主宰者，必須走出自己的路來。美國總統柯林頓在訪問中國大陸的演講中指出：「每個人要追求自由、尊嚴、價值」，透過自主學習，每個人有自己學習的選擇權利，由於每個人有各自的人生遠景目標，因此，在個人進行自己的生涯規劃時，更要自主地選擇學習項目，安排自主學習計劃，以迎接各種挑戰。

處於跨越新世紀的此刻，終生學習有其新時代的意義與精神，如能融合上述八大學習的新途徑，將使自己更有信心迎接企業的嚴苛挑戰，也能造就自己成為自我人生的最佳學習顧問。



合夥關係 力量加倍

本刊編輯部

合夥關係是一種整合優勢，成敗就繫於各方能否以一種合夥的心態及組織結構，以進行真正的合作關係。

跳開組織內部不談，企業的大環境也驅使組織必須向外尋求合作。傳統行業間的界限被打破，成為各種新興行業。舉例來說，以往涇渭分明的行業現在以快速的腳步撈過了界，一個大集團結合了電子傳訊、電腦、有線電視網、娛樂通路等的消息時有所聞。這些快速成長的競爭者不但改寫了競爭規則，也使得傳統業者瞠目莫及。

成敗繫於合作是否無間

傳統業者於今只有兩種對策：一是節約成本，不過這是狹窄的對策，對顧客的吸引力愈來愈弱。另一種就是加入行列，也成為全方位的服務提供者，讓顧客的各種需求都能找到滿足的機會；換句話說，就是向外尋求能夠互補的夥伴。而另一方面，各組織間不斷集權，也造成不斷的分化，使得各類合縱連橫的合作需求更為殷切。

而合夥關係的成敗，就繫於合作是否無間。團結就是力量，這句老生常談說得輕鬆，但做起來卻很難。每天都有結夥聯盟的事情發生，但是經得起歲月考驗的卻寥寥無幾。然而為了因應當今企業組織的環境需求，結夥聯盟勢不可免，因此各合夥企業間的心態一定要有所調整。

調整心態，建立成熟技巧

合夥的心態與技巧，其實和一個組織內部合作的原則大同小異，包含以下的要點：

一、 建構共同目標

沒有共同目標，合夥關係往往流於個人利益的追求。自我利益固然是所有合夥關係的重要因子，但是光是自利，絕不可能是長遠成功的基礎。否則表面上維繫合作是因為一切順遂，待麻煩一來就自求多福，做鳥獸散。而另一方面，私利又是維繫所有合夥關係的重要因素，一個人肯為團體努力，必須長遠來看有所私利才會長久。因此，共同的目標不能太高，也不能罔顧各個組織的利益。

二、 建立實際可行的合理期望

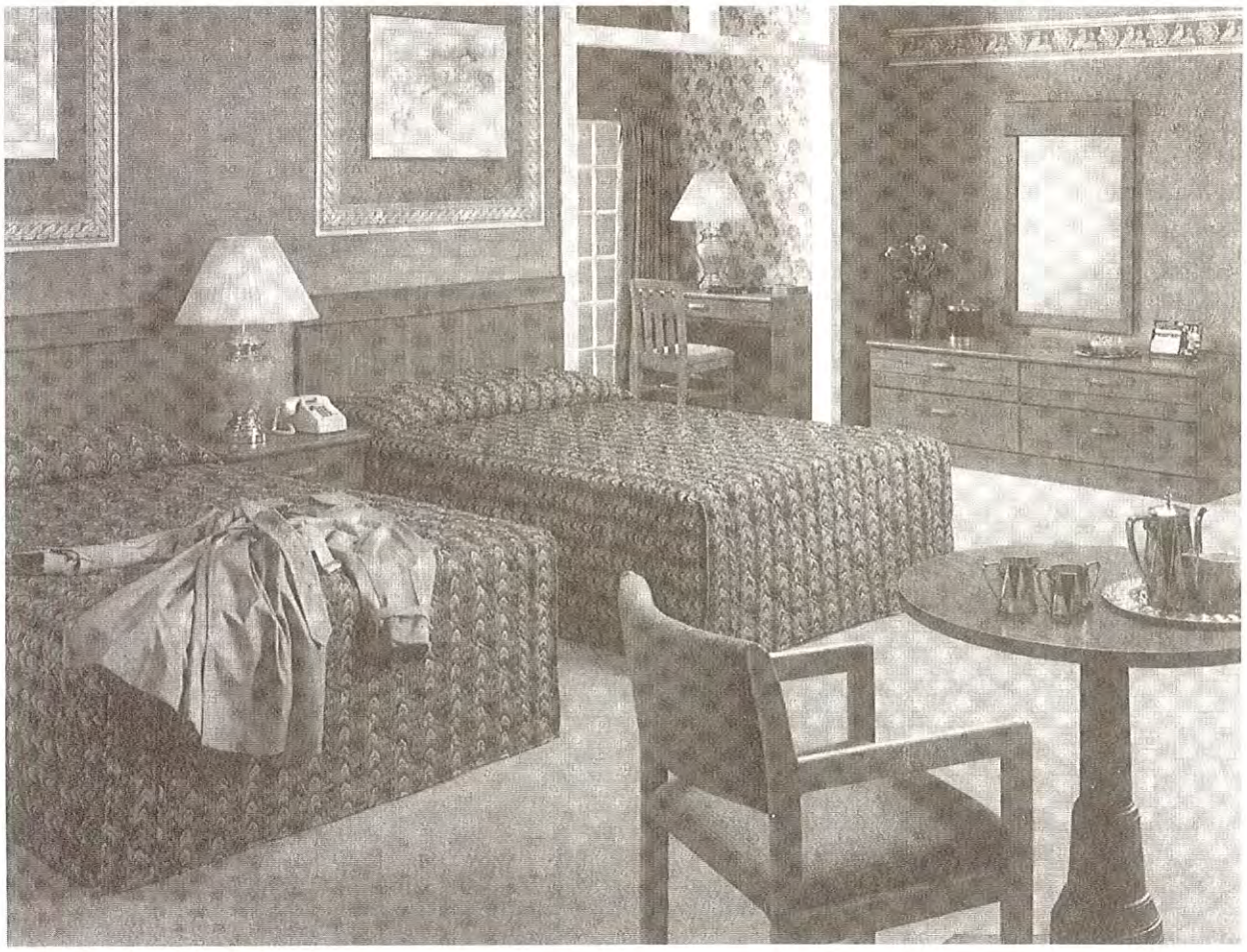
一旦有了共同目標，接著就是根據各個夥伴的可能貢獻，建構出實際可行的期望。建構期望可以幾個方式為之：有人訂定契約，把彼此的權利義務以白紙黑字表明清楚；有人則求彈性，棄契約而不就，採取自由心證，甚或無為而治。雖然有人認為簽約太功利化，不過無論用不用一紙合約，都必須遵循一個原則：期望必須協調良好。

大友 供應 床墊 公司

Kenny's Supply
Best Bedding

供應：

- 旅館的所有必需用品
- 床墊，沙發床
- 傢俱，地毯，床罩，窗簾，壁畫



免費送貨，服務第一

Tel:(323)721-0252 • Fax:(323)721-6086
2845 Supply Ave., City of Commerce,CA90040

三、有休戚與共的危機意識

合夥的後果和每個成員都相關，不但攸關各個組織，也攸關整體行業的興衰。環境所迫，如果大家不合作，不能以一體的系統行動，整個業界就缺乏效率，而效率是極重要的競爭優勢。反之，如果有能力結合各方人才與專長，就會形成很大的優勢。這是企業的現實，合作是唯一可行之道，而一旦各個合夥組織確實了解到這點，就可以發展出休戚與共的危機感來。

四、信任彼此

成功的合夥人之間彼此信任，而不是互相爭鬥的「等著瞧」心理。信任的兩大因素是：對夥伴專業能力信賴有加，甚至引以為傲。技巧及技術是互補的，每個組織都有其他合夥人所欠缺的專業技巧與技術，合起來才能竟全功。不過，這種信任是經年累月的成果，根據過去各方的表現慢慢積聚而成。因此，新的合夥人之間即使有意合作，恐怕也需要一段時日才能讓雙方的誠意得到接納。

五、有寬宏的度量

連個人都難免有錯，更何況是盤根錯雜的組織。如果各合夥企業把對方的過錯視為學習過程，只要對方依舊有合作的能力與誠意，就該給對方機會，重新開始。失敗的合夥關係是：表面上寬宏大量，口口聲聲說既往不咎，私底下卻嘀咕得緊，牢牢不忘。這麼一來，即使勉強合作，心裡也難免有疙瘩，合作何能成功？因此，成功的合夥關係必須大家承認有錯誤與失敗的可能，果真發生時真心寬恕，作為後事之師。

六、利用衝突提高效能

俗話有云，真理愈辯愈明。有了衝突，不要壓抑，不要妥協，要公開討論清楚，以期達成共識。妥協的結果會演變成大家對成果漠不關心，因此即使有效果也是平平。好的合夥關係則利用大家之間的張力甚至角力，共同探索其他的路，從



他人處學習。一味地固執己見、強力推銷，是不可能得到良好解決對策的。

先轉型才能獲益

一言以蔽之，合夥關係是一種整合優勢。從服務業到製造業，問題如出一轍：我們亟需一種合夥的心態以及組織結構，以進行真正的合作關係，無論是內部還是外部。而綜合以上所述，如果一味因襲過去的思維和行為，真正的合夥不可能成形。

今天，市場的競爭情勢尚可讓我們深思合作的可能性；到了明天，全球市場的競爭之烈，會讓我們沒有思索的餘地，屆時合作會是理所當然、勢在必行的條件。可是合作並非水到渠成，必須經過努力；要由合夥關係中獲益，企業必須轉型轉變，無論從企業整體策略的立場還是實務立場。有些公司死守著自己老舊的機械設備與陳腐的制度，堅決閉關自守，認為否則便開門納敵，可是又不知改善內部，這樣做異於自絕於這個時代。當機來臨時要知所把握，雖然改變心態很困難，但比起坐困愁城，畢竟存活與成功的希望都大得多。

台美地毯

Shaw
CARPET
& FLOOR
CENTER

專精旅館地毯、窗簾、壁紙



這是本公司最近完工的 FOUR POINTS HOTEL-Anaheim 歡迎參觀

尺寸誠實　價格公道
施工精細　售後服務

本公司推出最新，不褪色，不怕漂白水，價格合理的旅館專用地毯，免費估價，並提供樣品。歡迎來電索取。

(562) 926-5599
(888) 461-7878
Fax: (562) 926-8479

11815 165th ST
Norwalk, CA 90650

真正的愛才者

繆長泉

需才孔急的老闆們，您有識人之明嗎？您有禮賢下士之誠嗎？您有恢宏的氣度嗎？這三個人格特質，都是一個真正愛才者應具備，但又是一般領導者最缺乏的。

老子道德經：「善為士者，不武；善戰者，不怒；善勝敵者，不與；善用人者，為之下。」一個好將領不會逞其武勇，長於作戰者不會輕易動怒，會打勝仗的部隊不必去和敵人對陣，懂得用人之道的領導者會向下屬擺低姿態。商場如戰場，企業經理人面對的問題不也正是如此嗎？

傳說西伯姬昌（周文王）在渭水邊找到呂尚，一談便覺得相見恨晚，隨即邀他回京。呂尚毫不客氣上了車，並叫西伯拉車，西伯不以為忤，一共走了八百五十五步，實在拉不動，了呂尚才跳下車說：「恭喜大王，周盛之後，將開八百五十五年之基業。」文王與呂尚素昧平生，只憑一席話，便能立刻看出其才能，可見文王是個識人之君；貴為西伯，讓出坐車給一位河邊垂釣的糟老頭，可見其禮賢之誠；身為主君，竟讓一個出來乍到的智囊指揮當苦力，還做得很高興，可見其氣度之恢宏。這三個人格特質，都是一個真正愛才者應具備的，但又是一般領導者最缺乏的。

現在的領導者多半篤信「有錢的人說話大聲」、「有錢能使鬼推磨」，只要有錢，不必怕找不到人用。有了這想法，對待下屬必然容易頤指氣使。孟子說：「君視臣如草芥，則臣視君如寇讎」，我們把現在的雇傭關係或上司下屬關係概約認定為君臣關係，則孟子的邏輯絕對可以直接套用。許多公司最可讓員工產生休戚共凝聚力的，不是企業使命或企業文化，而是對共同上司的同仇敵愾。如果你的公司是這等景況，那麼即使表面上多麼威風，在別人的心目中，你已經被判了好幾個死刑了。你想，這樣的公司會有戰力嗎？



七、八年前一句「只要我喜歡，有什麼不可以」，曾大大顛覆了當時主流社會的倫理觀，現在，當時的青少年已經逐批投入就業市場，他們對於由上而下的領導方式非但不能理解，更難以接受。因此，老闆想完全控制他們已經很難，因為，他不喜歡老闆，就炒老闆魷魚。

其實，以人口成長曲線來說，因為出生人口一年比一年少，本來就會出現所謂人力資源不足的問題，如果再因勞雇關係溝通不良，則問題將更雪上加霜。所以，如何與這些人溝通非常重要。這群孩子普遍的心理特徵是自尊心強，意志力差。因為自尊心強，所以希望被捧、被讚美；因為意志力差，所以一遇到挫折便退縮，並將所有的責任推給環境，推給別人。當老闆的要避免把焦點放在他們的缺點上，而要放在優點上。

這些年輕人大都受過完整良好的教育，素質整齊，對於像電腦科技這一類的新技術，不但不陌生，而且很在行，而這些是當老闆的這一代普遍比較不能得心應手的，也正是所謂十倍速時代商戰中不可獲缺的基本武器，老闆如果不能充分理解現在年輕人的價值觀，而抱持發薪水是老大的心態，妄想以錢和權來制約，則必不能得真人才，即使僥倖得之，也留不住。





這些孩子的心智模式比起上一代，說得不好聽一點是不腳踏實地，說的好聽一點，是浪漫。如果當老闆的沒有一點浪漫的情懷，則很難用盡他們的才華及能力。李白在唐明皇前裝瘋賣傻，正因為唐明皇的胸襟氣度，才能成就一段明君詩人的浪漫佳話。同樣的模式套在新新人類的身上，那些才華出眾、特立獨行的人，不正是如此嗎？

我並不是說當老闆的要對部屬低聲下氣，因為你很有可能會招募到不怎樣的部屬。但如果你很幸運碰到真正有才學能力的員工，希望你不要等閒視之，古今中外很多大人物能成功，不是因為他們本身的傑出，而是得力於真人才的力量。

劉備親訪南陽諸葛盧時，張飛很不高興說：我一條繩子縛了來便是，何必這麼麻煩！劉備說：臥龍先生乃當世大賢，豈可坐而召之？西元二百年時，有才學的人都這麼重面子講尊嚴，更何況是西元兩千年的現在？需才孔急的老闆們，您有識人之明嗎？您有禮賢下士之誠嗎？您有恢宏的氣度嗎？如果沒有，該深思了！

討好上司，妙招一籮筐

本刊編輯部



《賣命演出，博取信任》

有一位同事非常得寵，為了博取上司的歡心，可說無所不用其極。舉凡送別緻的生日禮物、上司說話時總是同聲附和外，能效犬馬之勞處也絕不放過。

有一次下班後，上司因事抽不開身，無法去保母家接小孩，他老兄竟然自告奮勇幫忙接送，「沒問題，包在我身上！」他說。

可是很不幸的，偏偏那一次就出了問題。原來，在接送的路上因對地理位置不熟悉，加上天雨視線不佳，發生了車禍。幸好小孩沒事，但原先就破舊的老爺車就慘了，送廠修了頗久。事後上司也有些內疚，想對修車費做賠償，他堅持不肯，還怪自己不小心，並直道歉嚇到孩子。他這種「精神」，實在令人佩服。

《投其所好》

對於如何討好上司，老實說，我非常有一套，說到秘訣，總歸一句話：投其所好。

對做事嚴謹的主管，如果你還隨隨便便，那簡直觸犯大忌。他做事一板一眼，也會喜歡處事嚴謹，重視細節的部屬，如果你表現出慎重、仔細的態度，必能贏得肯定與讚賞。

有些人會有特殊嗜好，比如骨董，若能動悉，並藉機聊起，虛心請教，在傾囊相授之際，也會加深對詢問者的印象。

你的主管是什麼樣的人？喜歡什麼？若你還不知道，建議你不妨稍微研究一下。

《三個小秘方》

討好上司有很多種方法，但是「戲法人人會變，各有巧妙不同」，以下是我的一些小秘方，僅供大家參考。

一、 見到上司要隨時保持微笑，微笑老蕭就是這樣獲得李總統青睞的。試想，如果你是上司，底下的員工一天到晚和你擦身而過，卻連個招呼也不打，難道你不會覺得不被尊重？況且，俗語說得好：「伸手不打笑臉人」，只要你保持微笑，上司基於相同的回饋，通常也會對你比較友善。

二、 在上司面前表現得很勤奮，那是最好，但有的人習慣自己在家裡把工作做完，到辦公室的時候無事可做，那可就糟了，因為上司看不到你在家裡辛勤地工作，只看到你在辦公室無所事事。所以，在上司面前即使沒事，也得自己找事做，裝得很忙的樣子，讓他覺得你是個奮發有為的青年。

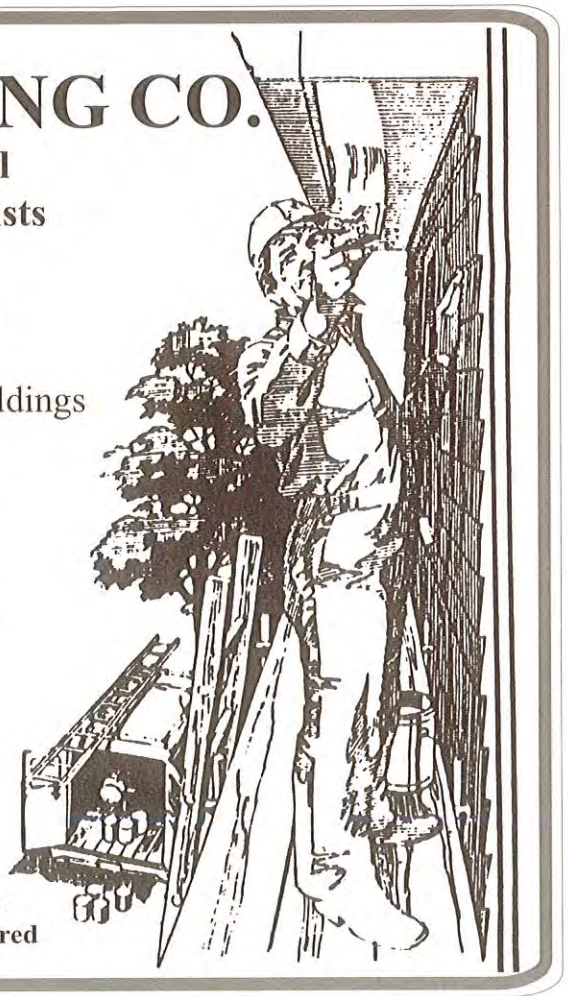
三、 暗中打聽清楚上司的喜好，而後投其所好。前面提到的都是最基本為人部屬應該做的，但是要在眾多的部屬中脫穎而出，自然必須要有過人之處。舉例來說，你可以多方蒐集關於上司的資料，再配合自己的觀察，揣測上意。例如：當你得知上司喜歡打高爾夫球，但是缺乏球友，就得加緊練習，和上司談時透露自己也打高爾夫球經，成為他的球友。

以上只是原則，你必須看人、看情境再加以運用，只要運用得當，相信不久後你也能成為上司身邊的紅人。

SUNNY PAINTING CO.

Residential-Commercialal
Interior & Exterior Specialists

*Houses
*Condominiums
*APTS
*Hospitals
*Waterhouses
Water & Sandblasting
*Stores
*Hotel & Motel
*Factories
*High-Rise Buildings
*Difficult Jobs

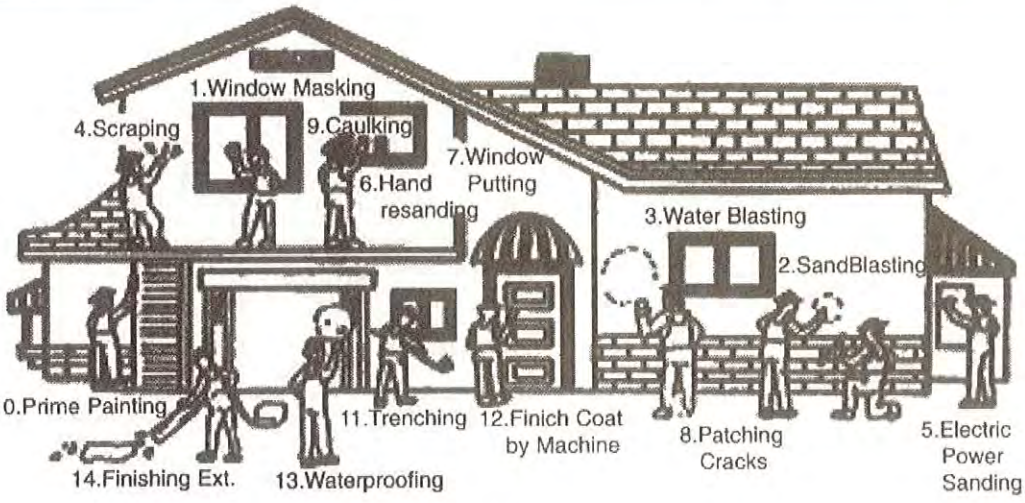


TAKE ADVANTAGE
OF OUR QUALITY WORK
& LOW PRICES

Call for Free Estimate

Tel: 1(800) 511-1688
(213) 365-8228
(213) 365-9393
(909) 623-5319
Fax: (213) 365-8306

Lic. # 621438
Fully Insured



REFERENCES Commerical & apartment Building:(EXTERIOR)

1. Holiday inn:
   -38630 Fifth St.-West Palmdale, CA
2. Metro Plaza Hotel & Shopping Mall:
   - 711 N. Main St. Los Angeles, CA
3. Emerson Inn:
   - 9417 San Fernando Rd., Sun Valley
4. Glen Valley Hoa :120 Unit Condominium
   -2905 Montrose Ave., La Crescenta

CALL OUR TOLL FREE NUMBER 1-800-511-1688

總經理選擇及激發

張文毅

一、 總經理的角色

1. 指導的角色：做為一個指導者，他必須是一個有魄力的發起人，來建立要達成的目標，制訂員工的規章、定義問題的所在以及下達命令。一個指導者，他有能力可以控制局勢，集中力量追逐良好的作業結果。做為一個指導者，他也必須要設定一個目標，設計行動計劃及按步實施，為了要完成許多的項目職責，他必須要知道如何以正確的方法授權，並責成該事。

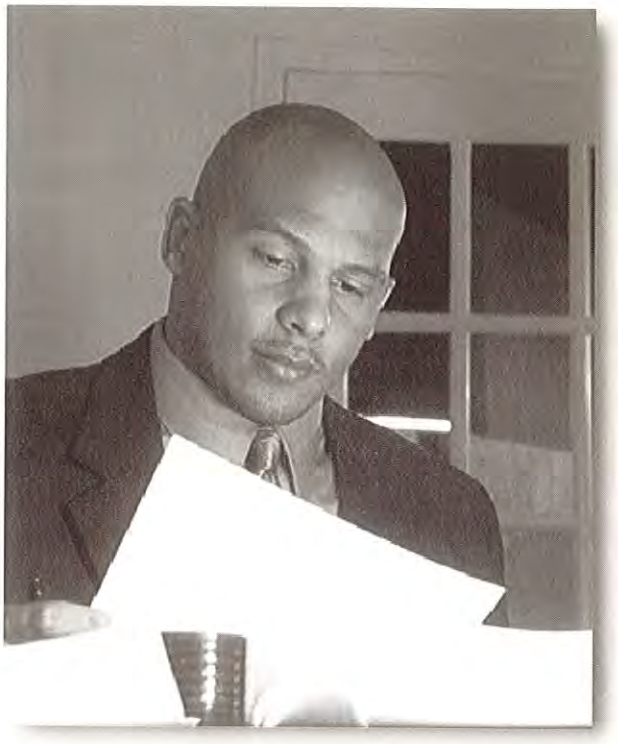
2. 生者產者的角色：總經理必須要促動他本身的高水平生產力，以積極的態度來面對高程度的挑戰，而且要有雄心去繼續改善他的業積。此外他也應該以對己之道去激發屬下。做為一個生產者的角色，他也應該明瞭不被消極的力量所影響，因為生意是循環性的，在生意的高峰期之後，總會帶來低潮，只要以守成的態度與業者溝通就能化解壓抑成為鼓舞。

3. 協調的角色：做為一個協調者，經理要將各部門之間的員工的各種摩擦化解到最低，以讓整體的工作流程順利穩當，亦因其如此，客人方能預期良好的服務水平，為此，他必需要制訂標準及工作的優先，並且在授權線上（Lines of Authority）訂得一清二處，例如：某人對某人做何種報告。最後，做為一個協調者，經理必須對計劃的績效以及客人有否得到適當的服務，擬定出一套可供鑑定的回饋系統。

4. 鑑定的角色：做為一個鑑定者，總經理需要回返追蹤食物成本或是出租率，並且做正確的分析。為此總經理必須要能夠處理文件閱讀順手的記錄，以及在會議時精簡的摘錄簡意要點，在解決問題時他必需要能夠鑑定問題的徵結，並且找尋解決的辦法，並在此幾個辦法中權衡輕重以便找尋出最有利的解決辦法。為此，他不但需要有清楚的分析能力，而且要能夠以精簡的文字，書信等等表達他的分析結果。

5. 師長的角色：他必需要對員工經常助以一臂之力，體恤員工的情況，亦需有開闊的胸襟及公平的態度。只要有時間，他必須是可以讓員工接近他談論在職時所遇到的任何困難及問題，為此他必需要學習良好的聆聽技巧。

6. 給予方便的角色：為了要使員工士氣高昂，精誠團結，消解私人的摩擦，以便將員工建立成強的團隊，為此他必需要本身就是一個有團隊精神的隊裡一員。旅館的經理會驚奇的發現影響員工利益及公司利益的諸決策如有員工們參與加入此種決策的過程，在貫徹執行這種決策時，他們會多心甘情願的全力以赴。





二、 總經理的選擇及激發

總經理是一個旅館的核心人物以及所有注意的焦點，他必須是樣樣通，但不可樣樣稀鬆。諸如財務的管理、預算的估計，對外環境的敏感度及反應，員工的訓練及協調等等都非他莫屬。

一個旅館總經理的選擇大致有兩個方法：一是由內部的提升，一是由外面聘僱。前者較易讓員工有向心力，因為這代表了他們在公司有晉升的機會，而後者則是由外面帶入新血輪。所謂旁觀者清，由於在不同的管理系統之下而學到的不同經驗，為旅館帶來了新的創意及系統，兩者各有千秋，截長補短。選擇總經理時以當時況而定而不可一成不變，如屬新開發的獨棟旅館，則毫無疑問的就應以第二法為之，但是業主已有多棟旅館，則可視情況由其它數棟旅館的助理總經理人選之中擇其一晉升新職，若屬從外部聘請經理，則應以廣告召之，廣告之最大優點就是有許多人選回應，但缺點是回應之人選良莠不齊，為了省時省力，必須要由人事部事先篩選（Screening），然後在最終選出的三、四名人選中，再做深度的調查、面談等等。依筆者之經歷，從這些人選的履歷表的就業年代順序及每職位的工作長短，就可以一窺端倪：如果他是每一年更換一次職位的話，可試想而知，不是其能力不足被革職就是一個跳職者（Job Hopper）每工作七、八個月就另覓新職，這種人對職業的忠誠度性不高（但是在此跳槽職者反而能力極強者，不滿於小旅館抱殘守缺的管理系統而跳職者，此種人是佔很小的比例）

請總經理的兩大論點就是能力與人品，那一項較為優先？理想上當然希望所聘請的人員能兩者兼俱，但是事實上總會有一些差距，魚與熊掌不可兼得。按照筆者與數位友人的共同結論是：

人品較能力重要的情況之下：

1. 小旅館所有的作業自採購到支付支票，聘請員工等等，都是由經理獨攬大權一手包辦。
2. 旅館已經達到它的穩定出租率（Stabilized Occupancy）並且有數年的營業成績以及各項的費用支出數字百分比可供參考。
3. 旅館的座落與業主的住所相距甚遠，業主欲往旅館視察時費時頗多，或是要搭乘飛機甚至需轉機方能到達。
4. 小型旅館尚無嚴謹的電腦化作業，仍需依賴手寫作業。



下列的情況則經理的能力的權重甚於人品：

1. 全新開張的旅館，需要的是一個富有創意，擅於衝刺，能力傑出的經理人才，而非一墨守成規者。
2. 旅館的作業全部電腦化，而且員工人數眾多，造成一日三班的員工在交班時都已互相核對清處。鮮有能同與共謀（Collusion）之弊的情況。
3. 現有或是剛買的旅館在市場中弱人一等，需要有魄力的經理人材以適合的市場定位推展全新的市場策略，這種情況非有能力及經驗經理莫屬。
4. 旅館或是經理本身有一套完善的開支預算表，這種情況業主只需定期或不定期的與總經理核對那些既定數字的波動上下及其原因即可，這就是筆者經常在強調的例外管理法（Management By Exception）。

決定請經理之時立刻要約法三章以清晰的文字將其職責一一說明，有自信的經理不會在意經理的契約中訂有三個月留職察看的條款，換句話說在三個月以內之任何時候，業主不滿意該新經理的表現時可以隨時另請高明。在加州如契約上無明文規定的話，一般均依照「雇用意願」（Employment At Will）的加州法律，員工可以不拘束的離開公司，而公司亦可不拘束的解雇員工。但因總經理乃整幢旅館的作業核心，礙於現實的情況亦不允許雇主說換即換，如此對員工的士氣以及公司的績效都是不利的。一般在總經理進來的第一個月，要責成他達成的有下列之事：

1. 以他的經營哲學對所有的員工，交待極清晰的職責權限，並且對各部門的強弱作填補及更換。

2. 準備一份完善的收支開展圖（Spread Sheet），該圖將元月到十二月的預計出租率，每日平均租金，每房收入，員工薪資百分比、水電、清潔供應品、廣告宣傳費、電話費一直到折舊、稅及保險、利息等等。按項列數，使業主及合夥人將整年作業的預計攤在眼前一目了然，並且可以將每月的實績與以往比較，比斷定其經營的能力。

3. 市場行銷計劃：由於總經理的職責愈來愈廣，市場行銷變成他職責的一大部份，所以從他市場行銷的計劃中可以看出他對市場的敏感度以及對於該市場環境發生事項的應變能力，有些市場行銷計劃是與市場行動計劃（Action Plan）合在一起，業主亦可根據該計劃追蹤總經理實踐的成績。

事實上，上述的這些組織預算及行動計劃都是可以測度該經理的能力及經驗。所以令該經理人選對上述諸項做準備，則可一目了然。

在晤談總經理時，對於下列的情況要特別澄清及注意：

1. 如果該總經理候選人曾擔當五星級撐期大任，但又願意屈就於你的小旅館，同時又在履歷表上對那部份工作經驗語焉不詳，這種人選可能和前雇主有支節瓜葛；即使沒有屈就（Over Qualify）的心情，就是因其經歷而容易產生對職責不滿的導因；

2. 如果他給你的Reference三人中有兩個人不回答，或是對你問以前的成績不願作答，則已告訴你一些不願告訴的事情；

3. 給的的Reference中只有以前他的屬下，沒有長官，這時你一定要堅持有後者（包括所屬的管理公司）；

4. 在聘請契約如有三個月的試用期（Probation Period），對雇主較有保障。

總經理與一般員工一樣，雖然他位居旅館的最高位階，但是他仍是有需要被鼓勵及認可，其最佳方法就是以薪水之外的紅利來獎勵他優越的成績。

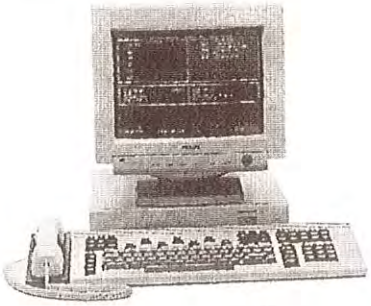


VICOMPTEL

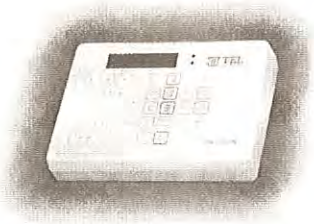
Computer & Telecommunication Inc.

華人總代理

美加電訊公司

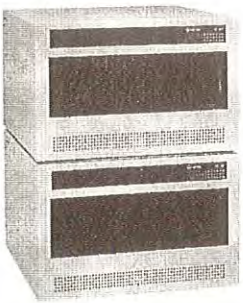












MITEL

SX-50　　SX-200 Digital
SX-200ML　SX-200EL
SX-2000

十五年專業技術經驗 • 專門解決各種系統上疑難雜症

專精：

- 旅館電話（10線至500線）
- VOICE MAIL系統
- CCTV閉路電視安全系統
- 電腦網路連線設計
- 辦公室搬遷移機
- 代理各種新舊廠牌
- 提供簡易貸款
- 承接辦公大樓／大小旅館／公司行號／住宅
- 自動算帳系統
- 全套工程設計、施工及售後維修
- 免費估價

STATE LIC.#499739

客戶的滿意及最佳風評，是您最佳的保證！

EVA AIR、長榮海運、Sheraton Hotel、Holiday Inn、Ramada Inn、Best Western、Comfort Inn、Quality Inn、Travelodge、Econo Lodge、Hilton Hotel、Super 8

800-322-6591

南加：
2311 N. Durfee Ave.
El Monte, CA 91732

626-442-9929

獨立經營或管理公司經營

張文毅



一、什麼情況該請管理公司

自己經營旅館或自行聘請經理管理旅館的投資者，常為員工的更換心煩，也對錯綜複雜的市場大環境及內部作業系統跟不上現代化而有力不從心之感。因此請個管理公司來幫忙的意念常在腦海裡浮現，但是到底划不划算的未知數又把念頭不了了之地埋沉了，下列是數點大原則可供參考：

1. 在強市場弱旅館的四分格情況管理公司以其居高臨下寬度視野的經驗及能力，可為你更換適當的聯鎖旗號（裝修之後），調整行銷支出方向，穩定員工等等。可在短期內把一虧本的作業變成大賺，底線數字大增，則價值驟增。許多管理契約規定，售賣旅館時，管理公司得到相當百分比的增值部份。

2. 如果是80單位以上每年毛收入超過$1,000,000元的情況，雇請管理公司增加的利益將超過因而多支付的管理公司收費。

3. 如果沒錢聘請全面管理契約（Full Blown Management Contract）可和較小的管理公司計對自己較差的那一方作局部管理。按小時或少額月費做短期的擊破問題（Trouble Shooting）。

4. 如果你有數個大小不同經營方法各異又在不同市場區，把你忙得團團轉，更應該讓管理公司為你承擔。

5. 在開發完成前6月到開發完成後6個月甚至一年內，是旅館最容易犯錯，業主六神無主的時段。這時以一年到一年半的管理契約，讓管理公司為你導航，再也沒有比這個決定更明智的了。

6. 有足夠的知識及經驗但又希望稍微輕鬆稍御仔肩的人。



二、協商管理契約時，業主和管理公司策略

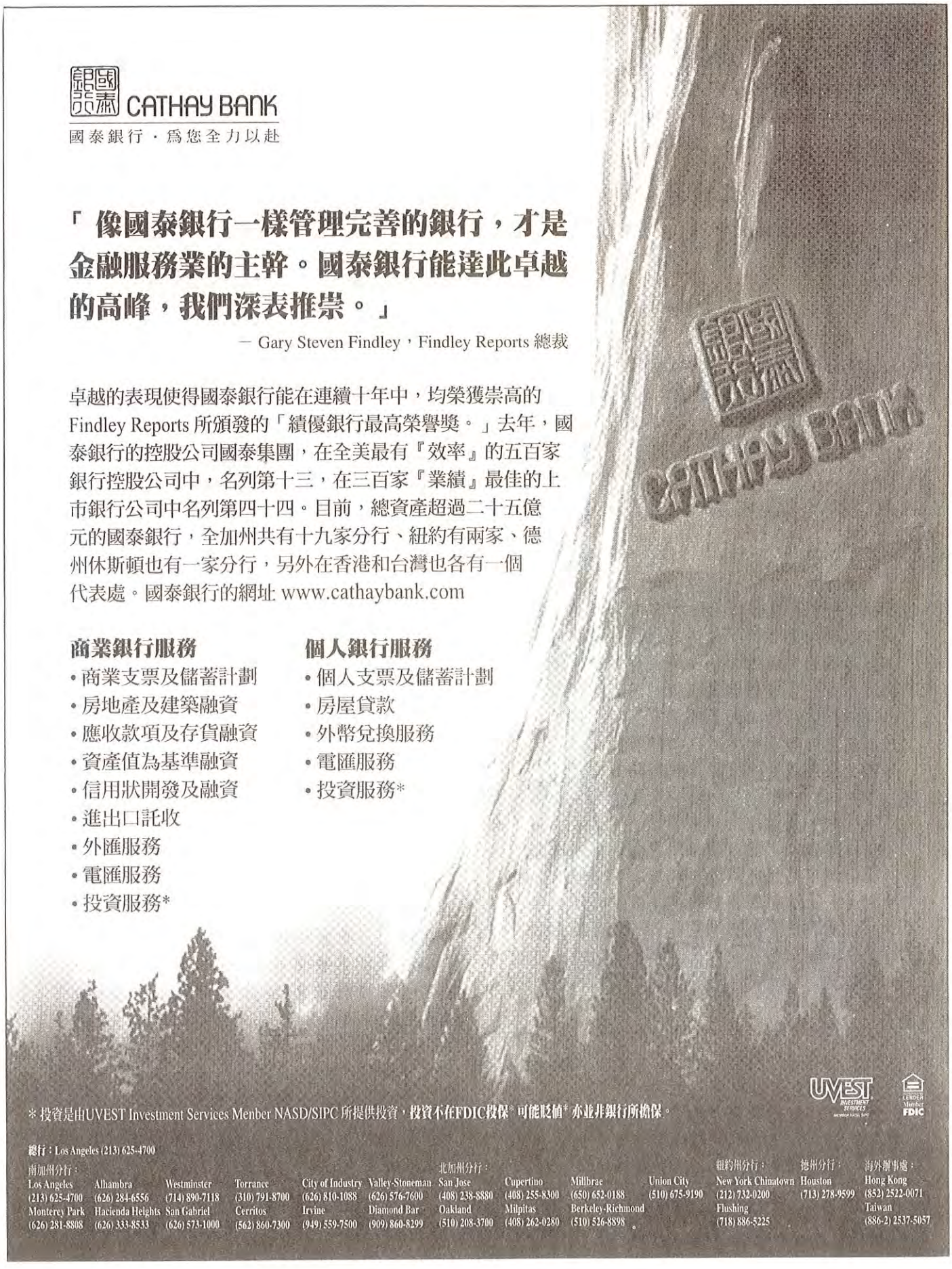
	主要條款	業主的立場	管理公司的立場
1	契約期限	愈短愈好(OPTION)由業主決定	愈長愈好(OPTION)由管理公司決定
2	管理費	淨收入的百分比	總收入的百分比加紅利
3	作業報告	詳細清晰的報告經常向業主報告預算的現況，並且願意經常和業主面對面討論業務及展望	簡單的報告給業主而勿需經常見面
4	授權批准	各大項費用的花費及格局更改須由業主批准	任何作業項目均由管理公司決定而勿需業主的指示
5	契約終止	業主可以簡單的書面通知終止契約	在任何情況下，業主無權在契約到期前解約
6	管理公司的投資額	明文規定管理公司以相當的投資額取得管理契約或是在管理契約上明訂管理成績的保證，例如，保證業主每年多少百分比的淨回收	只憑其才能，經驗為業主效勞而不作任何金錢的投資
7	辦公費用	業主不分擔管理公司辦公費用	由業主按管理房間的比例分攤
8	轉移產權	業主可自由轉移產權，在任何情況下	在契約時限內，產權的轉移，需由管理公司的同意並由管理公司有優先購買權(FIRST RIGHT OF REFUSAL)
9	獨家管理	有權管理及擁有管理公司管理的任何旅館	有權管理業主開發的任何一種旅館
10	保險理賠	任何賠償金，管理公司無權過問及分享	按賠償金額的百分比分得一杯羹
11	旅館人事	所有員工，全屬於管理公司的責任	所有員工全屬業主的責任
12	預留金	FF&E 及其他維護項目視實際需要情況才開支	預留金愈多愈能助益其維護產業的效率
13	限制	在同一市場區劃，管理公司不能開發及擁有其他類似的旅館	拒絕業主的這些限制
14	責任免除	管理公司的任何訴訟不會牽連到業主	業主的任何訴訟不會牽連到管理公司

三、獨立經營與管理公司的比較

	獨立經營	管理公司
監督	不能提供各種不同階層的直接監督，如果經理突然辭職，更會造成人事的混亂	能夠提供多層的人事支濟。如果經理離職，有後援人事立刻補上
事業知識及經驗	經驗廣泛而不精。所謂樣樣通樣樣稀鬆或是其能力只局促一隅	不但有各個細部的經驗而且可幫忙業主開發旅館，採購作業甚至室內設計，及價值工程，意即根據其作業的累積經驗建議設計師，設計或節省成本又功能有效的新旅館
從職紀錄	由於以前的紀錄有限，聘請來以後，和業主的關係還要有一陣子適應期，業主經常心惶惶	在換經理過渡時期，交接順利，旅館的經營，不受阻礙影響，一般都有完整的管理紀錄，供業主作合理化的決定
作業方法及程序	旅館的命運操在這位經驗有限的獨立經理，有時甚至把整幢旅館的作業遷就經理私人的背景及其作業習慣	有已經建立好的完善作業程序及管理方法，尤其對於新建的旅館，以減低成本及增進格局的功效，客人經常可以得到高水準的服務，因此，貸款公司及高級的連鎖公司較歡迎有管理公司來經營的旅館

四、管理契約對管理公司優劣

優	劣
快速擴張，投資額不高:基本管理費(BASE FEE)就已足夠支付總公司的辦公費用及營業費用，如果管理公司有大額資金去吸引並得到管理契約，可用保證業主淨營收百分比為之	因管理的效率而言，旅館增加價值的結果，常因旅館的出賣，全由業主獨自享用，但是有些管理契約規定出賣旅館後，管理公司可分享某些百分比的利潤，尤其對於那些接管時，問題多多的旅館(PROBLEM HOTEL)
經濟不景氣時，造成任何營業的損失，全由業主負擔，需要額外的營運資金也由業主負擔，所以管理公司下滑的情況較少	大部份管理契約對業主產業轉移及在營業情況不良時，對業主增加營運金與否，只能建議而無權過問，因而影響其作業效率及品質
管理公司，尤其第一層(FIRST TIER) 的管理公司例希爾敦、馬利奧特及假日酒店為了維持其名譽，一般都在管理契約堅持，維護旅館本身及作業的相當高水平，因此旅館良好的形象，得以維持，在中國大陸，幾乎所有的假日旅館都與 HOLIDAY INN WORLDWIDE 簽約管理，而 PALM DESERT 的 RITZ CARLTON 由 MARRIOTT 的管理，更是英雄惜英雄的作法.	對業主財務的依賴性，除了上述情況之外，常因屋漏又逢連夜雨，旅館因而被押賣或是破產，管理公司自然喪失管理契約。
折舊費用不影響管理費用，因為管理費都是在折舊及利息之前的數字為依據	契約的終止，一般在管理契約上明文規定，在出賣時或是營業情到某種程度之下，業主有權取消管理契約，影響到正常的收入及無形的公眾形象



CATHAY BANK
國泰銀行・爲您全力以赴

「像國泰銀行一樣管理完善的銀行，才是金融服務業的主幹。國泰銀行能達此卓越的高峰，我們深表推崇。」

— Gary Steven Findley，Findley Reports 總裁

卓越的表現使得國泰銀行能在連續十年中，均榮獲崇高的 Findley Reports 所頒發的「績優銀行最高榮譽獎。」去年，國泰銀行的控股公司國泰集團，在全美最有『效率』的五百家銀行控股公司中，名列第十三，在三百家『業績』最佳的上市銀行公司中名列第四十四。目前，總資產超過二十五億元的國泰銀行，全加州共有十九家分行、紐約有兩家、德州休斯頓也有一家分行，另外在香港和台灣也各有一個代表處。國泰銀行的網址 www.cathaybank.com

商業銀行服務

- 商業支票及儲蓄計劃
- 房地產及建築融資
- 應收款項及存貨融資
- 資產值為基準融資
- 信用狀開發及融資
- 進出口託收
- 外匯服務
- 電匯服務
- 投資服務*

個人銀行服務

- 個人支票及儲蓄計劃
- 房屋貸款
- 外幣兌換服務
- 電匯服務
- 投資服務*

CATHAY BANK

UVEST INVESTMENT SERVICES

LENDER Member FDIC

*投資是由UVEST Investment Services Menber NASD/SIPC 所提供投資，**投資不在FDIC投保、可能貶值、亦並非銀行所擔保。**

總行： Los Angeles (213) 625-4700

南加州分行：

Los Angeles	Alhambra	Westminster	Torrance	City of Industry	Valley-Stoneman	
(213) 625-4700	(626) 284-6556	(714) 890-7118	(310) 791-8700	(626) 810-1088	(626) 576-7600	
Monterey Park	Hacienda Heights	San Gabriel	Cerritos	Irvine	Diamond Bar	
(626) 281-8808	(626) 333-8533	(626) 573-1000	(562) 860-7300	(949) 559-7500	(909) 860-8299	

北加州分行：

San Jose	Cupertino	Millbrae	Union City	
(408) 238-8880	(408) 255-8300	(650) 652-0188	(510) 675-9190	
Oakland	Milpitas	Berkeley-Richmond		
(510) 208-3700	(408) 262-0280	(510) 526-8898		

紐約州分行：

New York Chinatown	
(212) 732-0200	
Flushing	
(718) 886-5225	

德州分行：

Houston
(713) 278-9599

海外辦事處：

Hong Kong	
(852) 2522-0071	
Taiwan	
(886-2) 2537-5057	

五、對業主的優劣

優	劣
1. 由於管理公司的專業經驗用在旅館的作業上，所以業主的投資較能確保長期的利潤回收	1. 失去對旅館的控制權尤其管理契約偏向管理公司，在經營情況不善時還尾大不掉
2. 如果該旅館是由第一層管理公司管理，例如希爾登，馬麗奧特等，則該旅館可得到即時的認可	2. 任何固定及變動費用，及每月付款都是業主的責任，所以一個較好的管理契約應包括一激發獎勵費，如此管理公司更能勤奮經營增加業主的利潤，同時也增加自己的收入.
3. 高品質的管理系統，最近十幾年旅館貸款公司以及投資者，愈來愈知識及經愈豐富，隨之對高品質的管理，認為是經營旅館成功的必備條件，只是 全國性的連鎖旗號，還不足以確保經營的成功，管理公司的每日勤奮經營對市場變化的調整，在在增加投資的成功機會	3. 業主不能單向終止管理契約，為了避免因此帶來的財務損失，管理契約上常常把基本的作業水平，和契約的取消互相牽動關連，有些情況甚至協商一個買斷條款(ALL PURPOSE CONTRACT, BUY OUT CLAUSE) 只要業主願意支付一筆雙方在契約上同意補償金，則業主可隨時取消管理契約
	4. 管理的成本：高品質的管理就值得高報酬，有些時候該報酬高達負債後盈餘的百分之七十五，甚至在一些新開張的旅館，在付完管理費後，業主就要貼錢進來，有些管理契約，會把激發獎勵金免除或延後，尤其在入不敷出的情況下
	5. 下滑的危險性高，在經濟情況惡劣時業主不但要支付項目繁多的固定費用，還要支付管理公司的基本費用(BASE FEE) 6. 管理公司有些時後把旅館顧客優先送到他自己擁有的旅館，因為他的經濟利益較大，所以，業主在管理契約上要限制此種事情的發生

如何購買小型汽車旅館？

張文毅

如何選擇與購買汽車旅館

1. 先看旅館營業報表：瞭解月收入、月支出、每月分期付款、房地產稅、保險等重要項目的具體內容。

2. 審核私人財產明細表：例如傢俱、床舖、桌椅、燈具、電視、製冰機、洗衣機、烘乾機等；床單、枕頭、毛巾需要有兩、三套之間，一套保留、一套正用、一套在洗。較節省的營業者有的只有兩套加上幾件備用者。

3. 檢查所有租賃契約。

4. 要有旅館經紀：最好賣方經紀也在場，在旅館範圍走一圈，明示大致的幾個角落，甚至旅館上面，要注意別人鄰近產業或市府、公路系統、電力公司在該旅館的地役權（Easement）。

5. 旅館已經印好的房間收費率，以及各室房間的設施或者殘障住客房間的數目。

6. 經理和業主居住區（Living Quarter）的大小以及其它功能如何。

7. 該旅館何年建造，冷暖氣系統和電力系統的維護公司是誰。

8. 對一些地處鄉下的汽車旅館，要瞭解其廢水系統處理是否納入市政府的排水系統（Sewer System），或是化污水池系統（Septic Tank）。



9. 金融資料：其貸款數額、利息及本金的積累、還剩幾年（此點極為重要）；在全分攤貸款中，若是20-30年貸款，如果剛剛開始，則90%以上在付利息；若是15年分攤完的貸款，且只剩下4-5年時，絕大部分期付款都是在累積本金，換言之，賣方除了在營業報表上的淨收入之外，每個月累積的本金也都是業主的資產，因此買方接受這種又低息，又快付完的貸款自然是十分有利的。

現舉二例：其一：10%的利息，三十年的貸款，分攤五年後，本金付掉3.4%。其二：10%的利息，15年全攤完的貸款到十年之後本金已付掉百分之五十，而在這倒數第五年的每月付款中61%是在還本金，39%是付利息。

一些值得一提的細節

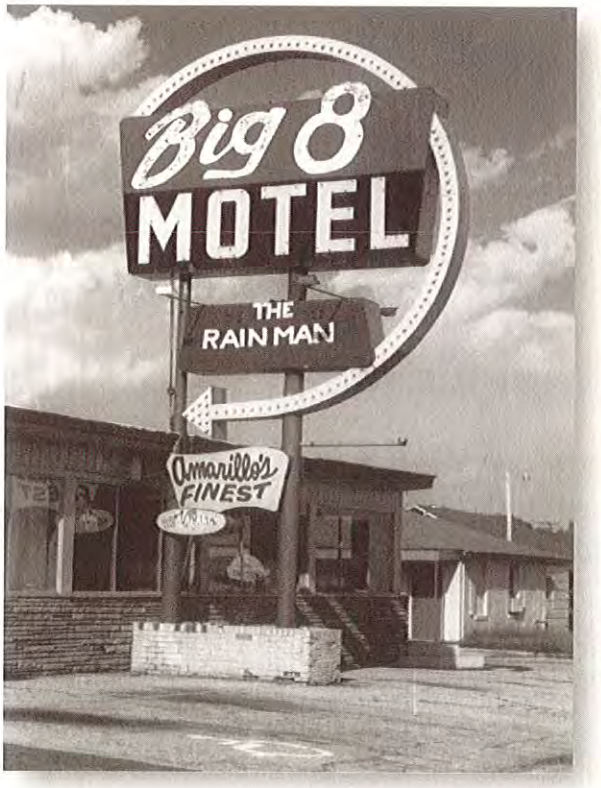
毛收入應該包括所有各項收入（房間收入、電話收入、出租電影收入、租金、飲料收入。）

工資應包括薪水支出以及非經理級的工資支出，以及Workman Compensation受傷員工賠償保險與員工附加稅等等。

支付水電費應該是在總收入的5-8%之間，如果實際的百分比較高，可以試問房地產經紀，該小旅館的經理是否經常把冷暖機器整天開的不關，而增加一大筆費用。修理及維護帳單上的數目可以給你一些警告信號，是否此旅館有某些重要設施存在大問題；如果修理帳單極少，旅館卻並不那麼新穎美觀，很可能業主只是一味貪圖把錢放在口袋裡，而不做任何保養維修，導致維修保養的延遲（Deferred Maintenance）；如屬後者，情況可能更糟。

在計算預計淨收入時，對於房地產稅部份應作適度調整，因為你的買價常常高於以前的買價，自然房地產稅也會升高。

有些業者故意把房間稅包括在總收入內，這是錯誤的；因為房間稅只是經過旅館之手為當地市政財務機構收繳而已，例如房間稅百分之八，該汽車旅館一年淨收入為一百萬，若把房間稅包含在收入裡，則在計算每年收入的數字就多了大約八萬元，如果該旅館市場是以每年數入乘以4倍為其價格的計算基礎，則因為該房間稅的加入可以誤導買者多出三十二萬元。





檢查旅館

包括旅館的檢查以及旅館內部的檢查。外部檢查要注意公路上的招牌，進出是否方便，以及旅館前後左右的關係等等。

例如筆者開發的一幢旅館，旁邊就是一幢二十四小時開放的連鎖餐館，加油站，這些對旅館而言都是很好的附加價值，增加客人方便，間接招攬生意。

其餘的外部檢查還包括園景的維修，屋頂情況，油漆是否陳舊。

內部檢查要注意進入房間有無怪味，經濟退化區域的陳舊旅館常有這些怪味，原因是很久沒有租出去，表示生意不好。

一個旅館的經營的精神在你進入大廳時，前?服務員對你招呼的一剎那就可以感覺出來，可隨意試著按一下抽水馬桶看看沖水的速度和力量，如果很弱，很可能水管有陳澱物堵塞，或者有破洞（特別注意鋁管）；一般銅管的使用年限遠超過鋁管，浴室檢查完畢，可以回來躺在床上，看看有無下陷，老舊下陷的床對於稍有水平的旅館絕對是不可接受的。

此外，地毯是否潔淨，有無煙頭痕跡；天花板以及牆壁是否有水跡，套一告房地產專用名詞「紅旗子」（Red Flag），是可以使你聯想到更大問題的地方，譬如水跡可能是樓上水管破裂所引起，或是抽水馬桶漏水。

對於老舊旅館還要開一下電視，看看影像是否清晰；試驗冷暖氣的效果等等，這些都是旅館投資者最基本的常識。

最後還應該檢查游泳池底部是否需要重新換底。

當然上述種種注意事項以及可能的暇疵只要不是屬於功能退化（Functional obsolescence）以及經濟退化（Economic Obsolescence）的兩個致命傷之外，絕大部份是可以更改修復的；只要地點好，這些都可能是在暇疵中隱藏著機會，正因為有些問題才考慮價格折扣，賣方在心理上還準備再讓買主殺價；尤其新業主興致勃勃之時用較少的錢和較多力整修汽車旅館內外以後自然增加不少價值。

購買汽車旅館的洽談

根據筆者經驗，成交任何房地產，價格並不是唯一因素，除了價格之外，還要綜合考慮下列三種因素：

1. 該幢旅館貸款的可否轉接（Assumable），如果屬於可接轉的，常能接到本金比例很大的尾期貸款。

2. 如屬賣方貸款，頭款的數量比率以及賣方所供利息皆為價格上下出入的考慮。

3. 其他條件：例如：貸款到期的長短，旅館設備（F.F&F）是買斷還是租賃，以及旅館附近的新發展趨勢等。

最後忠告

房地產經紀，只要是誠實而又有經驗豐富的，有其絕對的價值，買賣雙方皆應尊重其努力，知識，認可Procuring Cause，而償付足額佣金。



景氣低迷恐怖威脅下的旅館投資之道



陳英男

從去年第一度以來出現的經濟衰退，到去年九一一的恐怖襲擊事件，使美國經濟狀況雪上加霜，消費者對航空旅遊產生恐懼，公司行號也刪減出差預算，導致航空旅遊業的重創，旅館和餐飲業者也首當其衝。但對旅館投資人而言，今年將會是買方的市場，出現投資的大好機會。因為：

※ 旅館的價值和交易的價格，降低10%左右，有不少物美價廉，又利潤可觀的旅館可供選擇。

※ 近二、三年來新建的旅館為數頗多，且貸款利率極為低廉，約在年利率7%、8%左右，但又因貸款業者對景氣的悲觀，吝於貸放，提高審核標準，致使重貸困難，市場上拍賣品預期將會相對增多。

※ 預期未來的二、三年企業的組合與合併（Consolidation & Merger）活動增強。

經濟復甦可望出現，商旅的重新安排與議事活動的逐漸增多，加上貸款利率的低廉，將會使投資人的信心轉強。

因此，投資人如能有利的引導，透過投資業經紀或顧問的協助，將會是投資的大好機會。

旅館業的現況

九一一事件後，旅館餐飲業和航空旅遊業遭受有史以來最嚴重的打擊。國內大都會的商業中心，較大規模的州際各國際機場附近的旅館，尤其有餐飲服務和會議堂設施的全面性服務（Full Service）的高級旅館，受創最重。過去營業表現良好的休閒地區的旅館（Resort Hotel）和著名的風景名勝地區的旅館，如佛洲奧蘭多、加州迪士尼、賭城地拉斯維加斯和大西洋城等，重要聚會的名城如舊金山、紐奧良、商業大都會如紐約市、芝加哥、德州休士頓、達拉斯市等地，受創也都不輕。

大致說來，較高級大型的全面性服務性的連鎖或獨立型（Non-Franchise）的旅館影響較大，而中等價位的中型連鎖或非連鎖的旅館影響較經，至於重要高速公路旁、特殊性質的地區旅館如休士頓醫學中心的旅館似乎未受影響。

令人驚奇的是有些工業區的旅館生意不但未受影響，在九一一事件之後直至去年底的營業反較過去一、二年好，休士頓近郊八、九哩的帕莎汀那（Pasadena）地區因煉油業而著名，旅館業的表現一直良好，去年的生意反較前一、二年更好。

據統計，去年全國旅館平均住房率僅達63.5%，專家預期今年也不見得多好，可能57%至60%的出租率；至於每間可租用的租金收入（Repar）可能會減少5.1%左右，亦即每間（房）的租金收入約在51.37元。此種統計數字大致針對較大單位如五、六十房以上至八、九百客房的旅館，一般極小如三、四十單位的旅館不包括在內。

全國旅館業市場依地區大致可分為四大區，分別為：東北區、東南區、中央區、和西部地區。

東北區長久以來享有全國最高的旅館出租率，但九一一事件影響最大的也都在此區，如紐約市，華盛頓特區、波士頓、費城等地。大致來說，在去年底和今年初已回升至70%以上的住房率；每日平均租金在112元左右。買賣成交每房平均單價約9萬9 千餘元，單只紐約市的每房平均售價為33萬3千元，居全國之冠。

東南區是全國最著名的旅遊度假區，諸如娛樂性的公園和冬季避寒的旅遊勝地，尤其在佛州一帶如奧蘭多、邁阿密、和羅德岱（Lauderdale）等地，九一一事件後遭受空前創傷，旅遊航空業一落千丈，尤其按周計價的租屋率（Weekly Occupancy）到去年底曾出現平均61.2%，成為全國最低的住房率的地區，今年初以來，來本地區的大部份旅館已日漸恢復昔日旅遊光彩，尤其著名的商業都市如亞特蘭大、夏洛特（Charlotte），預料將比以旅遊著名的奧蘭多和邁阿密恢復來得更快。平均每日租金仍是全國最高的地區，而且平均可租用的每間房價的收入仍遭受二位數的負數低減，可能仍會持續至今年中期。去年有320家旅館易手，總額高達九億八千萬美元，令人刮目相看。





中央區是全國四大分區最小、也是最穩定的市場，主要是與旅遊關係最少，即使九一一發生以來無論是平均住房率，每間可租用的租金或平均的租金的減低，均是全國最穩定的地區，可租用的每間的租金收入比起前年（二０００年）平均減少10%，例如俄亥俄州哥倫布城（Columbus）、德州休士頓、聖安東尼（San Antonio）和堪薩斯城（Kansas City）；而在芝加哥、達拉斯和明尼那波利斯（Minneapolis）等地都有超20%以上的減少。芝加哥市在本地區以旅館成交量、最多的成交量和每間房的最高成交價位傲視群雄。

西部地區受到九一一事件的衝擊最小，主要影響是來自全面性遲緩和衰退的經濟，以及高科技的崩潰。本地區的平均住房率仍不見多大起色。去年年初以來已有為數超過萬八千間客房新建開工，領先全國其他地區，預期今年可能有14%至15%的微降。至於平均每日租金在去年底本區半數的地區約在一百餘元，今年初以來已略有上漲，其中以夏威夷的最高約每晚155元，其次如舊金山、聖約瑟和聖地牙哥等地。

去年有498家旅館成交，總額達25億美元，平均每房間售價約7萬7600餘元，與中央區不相上下。以洛杉磯、舊金山、和加州河濱區（Riverside）等成交量較高，分別有95家，509家和63家旅館成交。據報，拉斯維加斯成交量最多，約有6億1400萬元的價值，不但領先本區，而且蓋冠全國，該城的平均每間客房的成交價為19萬5748元，高居全國第二，僅次於紐約市。該市平均每間房售價約30萬3000元應為全球第一。

當前環境下的投資策略

旅館投資，包括汽車旅館，為華人所最愛，近廿餘年來，包括來自台灣的新移民，除從事小生意，如餐飲、雜貨和洗衣業外，最熱中房地產的旅館業投資。西部的南加州、南部的德州、和東南部的佛羅里達，更是來自台灣移民嚮往之地。

綜觀美國國內的旅館業市場，尤其一百單位以下的中小型旅館，幾乎是華裔、印度、巴基斯坦族裔、越南族裔及韓國裔之天下。旅館投資係一門較其他地產投資複雜，更具風險稍一不慎，即有傾家蕩產之虞。旅館投資具雙重性，既係地產又兼生意，管理極為重要，往往不是昔日公婆式的經營可以應付，尤其處在當今經濟衰退之際，科學化的管理尤為迫切。

選購現成的旅館投資要訣

不論自己投資或透過專業經紀或顧問，進行選購現成的旅館，首先應分析投資的報酬高低，如同股票或共同基金一樣。報酬率越大越好，有人要求資本還原化（CAP. Rate）15%，但更安全的設定為現金對現金的報酬應為20%以上，亦即當初投下的頭款（Down Payment）與日後的年盈利（扣除一切營業開支和每年付貸款的本利額）相比率以百分比計算。

茲舉一例：張三當初以美金50頭款購買一家百單位的旅館，一年後之淨利（扣除所有的開支和付貸款本利）為15萬，則投資報酬為現金對現金應為30%（15萬除以50萬元）。旅館的投資與其他的地產投資相比報酬率較高，一般的其他地產的投資獲利能達10%已屬差強人意了。分析報酬率以所得和支出為依據，支出應不超過所得總額的10%，否則報酬不會太多，因為40%的盈餘額度（Profit Margin）還要付貸款（本金和利息）。所得的分析主要是房間的租金，其他會議廳的收入、餐飲營業的利潤、電話費的收入或佣金等。

至於開支項目，名目繁多，不下廿餘種，其中以員工薪資、地契稅捐、保險費、水電瓦斯費、業營成本費如早餐食物（Continental Breakfasf）、房間供應品、連鎖專利使用權費用（Royalties/Franchise Fees）、修繕維護費等較大項目等應妥善分析。投資人從詳研旅館本身（硬體）結構、維修、地點所在外，營業帳冊（軟體）到出價撰合同（Earnest Money Contract）到產權報告，最後過户等程序，應委由專業人士，如律師、會計師、專業投資顧問或經紀，全權處理。

至於營建全新的旅館，投資人可依己意在建築結構設計款式，喜歡的地點興工新建，但成本較高，往往每單位成本（包括土地的價格）所費不貲，花3、4萬元其為平常，一些較高級的連鎖旅館如Hilton、Marriot、Holiday Inn等的成本，每單位都在5、6萬元。新建的旅館轉手較受歡迎，買賣時的貸款亦較容易，但營造貸款較難，尤其無旅館經驗者更難。初次投資人所冒的風險極大，不宜鼓勵。

連鎖性或獨立性的旅館

在選擇連鎖或獨立旅館方面，可說是兩者各有利弊。絕大多數的連鎖旅館都能獲利，極少有虧損。也有不少的獨立非連鎖性的旅館賺錢，尤其在旅遊度假區，工業煉油、特殊性的地點，如大型的貿易商旅中心（如紐約、亞特蘭大），醫學中心（如德州的休士頓），則不一定要參加連鎖組織。

連鎖性的旅館，通常受連鎖組織之監督與指導，有一定的規定制度可循，使用統一的招牌，接受定期的品管檢查（Quality Inspection），並按時繳交連鎖使用費、招牌使用特許費、廣告行銷費和預訂房間租出費（Reservation），合計約房租的7%至10%為其連鎖費。

一般商業性的住客較喜歡住宿連鎖旅館。現今市場上有名無名或小有名氣的連鎖組織至少有五十餘種，令人無所適從之感。倘若獨立型的旅館房間乾淨清爽，設備簡樸，員工服務親切，令客人有賓至如歸之感，房租大眾化，安全性又高，一樣可得相當的利潤，又何必參加連處組織？

把握買賣的最佳時機

旅館投資如同股票一樣買低賣高，把握最佳的時機，涉及的考慮因素通常有：合理的售價與買價，賣方的求售動機，買方的投資目的如為身份、省稅或避稅，賣方的緊急脫售（是否即將被查封拍賣），賣方無意求售只是在試探市場的行情，全面的濟情況與市場的飽和狀況，還有買賣雙方的心理因素等等，都可影響買賣活動的情況。

購買旅館在此時應是買進的好時機，因為在這二、三年新建的旅館由於成本高，又逢景氣低迷，加上九一一的衝擊不堪貸款的負荷，會在市場上拋售對有經驗的業者和財力雄厚的投資人，可能以低於重置成本（Replacement Cost）或合理的市價以下購進，經營數年後提高營業收入，再待價而沽，轉手求售，定可獲利。現有的旅館業者除非不得已，否則不應輕易削價脫售，因為營業收入不夠理想，不易有人問津，不如辛勤再耕耘，待轉機後再脫售，除非貸款清償負擔繁重，否則脫售賤賣會得不償失。

投資要訣

對想要投資旅館者，下列諸項可供參考：

1. 初次投資或財力受限時，應以投資現成有足夠的投資報酬（前述20%以上）為宜，不可只一味追求便宜貨，如果營業額奇差，入不敷出，極易血本無歸。

2. 有經驗的投資人可考慮新建旅館。地點、周遭環境，同業間競爭，參加連鎖與否等等，都是考慮的因素。

3. 新建的旅館通常取得營建貸款（Construction Loan）或橋樑過渡期的貸款（Bridge Loan），期限較短（3年至5年），等有良好的營業紀錄與可觀的利潤，至少到貸款償付額（年度本金和利息加總）的1.3倍，再尋求長期貸款（例如15年以上），如此負擔較輕，轉售亦較容易。

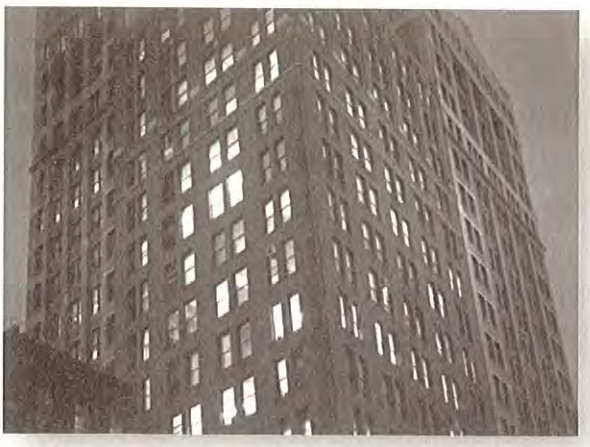
4. 當前低迷的經濟景氣應極力避免選購大都會市中心區或機場附近的全面服務性的高級旅館，這些多數是連鎖旅館，因為冒險性大極易破產，血本無歸。

5. 初次投資不宜太大，以50單位左右最合適，儘量選購20%以上可觀利潤者，確保投資的成果，連鎖與否關係不大。

6. 初次投資、財力不甚雄厚者，以委由專業經紀人或投資顧問從中選購，必須確定沒有投資風險，亦即是零風險。

7. 百單位以上中大型的全面服務高級旅館，前台工作人員，經理或督察，原則上以雇用當地人為妥，尤其對外銷售人員（Sale Director）更應雇用當地人或能操雙語的人員，以提高營業額。商業性的旅客通常要用電腦、電子郵件、傳真機、複印機，房間應配帶雙用電話線（Dual Line）或留話機（Answering Machine），並可讓客人利用網路（Internet）來訂房，有時可節省旅行社的經紀人的佣金（房租的10%）支付。目前以網路訂房（Internet Booking）的風氣特盛，效果很好。

8. 財力較雄厚又有經驗的投資人，此時可進場挑選一些結構維修甚佳但生意不振的旅館，只要地點可取即可。但財力不雄厚又無管理旅館經驗宜三思而後行。



王強生

小心騙子就在你身邊



您最近又請了新的櫃台行員了嗎？

請新的雇員後，接下來便是幾天甚至幾週的訓練。以筆者的淺見，這幾個星期的訓練非常重要。根據一項研究，新職員在頭二星期的學習過程，中好壞可以影響這人以後在公司的貢獻。道理很簡單，這頭十多天的在職訓練，是在學習志願最高的時候。

筆者見到過不少的櫃台行員的訓練課程，一般都在客服水準及系統操作方面為重點，其實我覺得有一個項目最受到忽視的便是詐騙防治方面了（Fraud Prevention）。

（一） 您這次要幾盒

「Hello，我們是ｘｘ公司，我們的資料庫顯現貴公司的Fax機的影印機該再補貨了，你可否看下你們的存貨還有沒有？」

以上是一個典型的電話推銷術。來電者假裝是貴公司的供應廠(Supplier)詢問用品的存貨，如果貴旅館的「菜鳥」行員有所不知，…照辦，那接下來便是：

「既然你們只剩下二盒，那我們就再四盒過，來到時我們會叫UPS送COD方式，OK？」

結果是貨過幾天送，來有名有姓的，想拒受都難也。

（二） 電話公司

「Hello這裡是AT&T，我們正在做例行檢查，我需要你按0號看看，然後掛上電話。」

如果「菜鳥」行員照做的話，那看官就等者收到帳單後大吃一驚了。原來來電者是利用電話總機的一個漏洞，來打免費電話。當你按0號時對方便被轉接到AT&T的接線生。從AT&T的電腦裡，電話是由總機打出來的，所以一切指令都照辦，帳單直掛貴旅館的帳單。

（三） 請回電至809-xxx-xxxx

「我是ｘｘ旅行社，需要訂30個房間，請電809-XXX-XXXX」。

看官如果接到這樣的電話，千萬不要高興的太早，如果您知道809電話其實是付費電話，而且是不受美國法律限制的British Virgin Island的付費電話，可你得千萬小心了。

狠一點的公司，會在帳單上以一分鐘數百元的帳單記帳。由於不受美國法律的管制，受害者常求助無門。

（四） 廣告帳單

帳單來了，有一張是黃頁廣告，有一張是旅館目錄，後者還像模像樣的付上貴旅館在第ｘ頁的目錄資料。如果碰上不查的會計人員，可能就這樣把支票開了。

這種「不請自來」的帳單常常有，所以看官們一定要小心自保。

騙子騙子滿天下，有土地就有他。在這五花八門的世界，但願看官們人人自保，提防小人，小心騙子就在你身邊!

節省能源回扣計劃 Quick Phone Guide

Utility Rebates

The Gas Company
800-GAS:2000
or http://www.socalgas.com

Southern California Edison
吳智賢小姐
電話 626-812-7612 FAX42612

City of Anaheim
714-765-4259

LADWP-
800 GREEN-LA

The Gas Company's Air Quality Answer Line
562-803-7428

Related Numbers

Express Eifficiency Rebate Program
800-GAS-2000- natural gas equipment
800-736-4777- for electric equipment

SAFE-BIDCO, a state - funded non profit agency that provides low-interest loans for energy efficiency projects
800-273-8637

ADM Associates, Inc - for questions about vending machine cycler/occupancy sensors
800-556-2123

San Diego Regional Energy Office - administrator of the Cool Roof program in Southern California
619-857-5022

Smart Lodging Education Progranr
http://www.socalodging.com

PROGRESSIVE ENERGY MANAGEMENT
工業與商業

PROGRESSIVE ENERGY MANAGEMENT PEM

本公司代理各種符合 Edison company, L.A. Water & Power 省錢回扣計劃的燈具。
顧客包括：Comfort Inn., Best Western, Four Points, Holiday Inn Express .....等。

估價請電：
800-267-6800

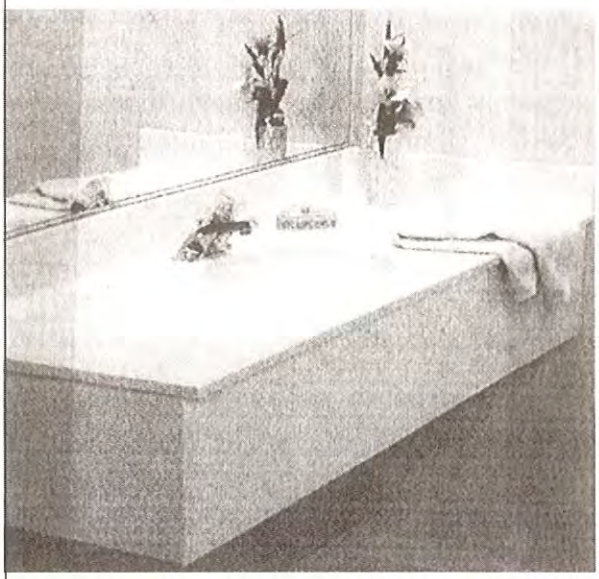
加州執照#703752
www.lightingupgrade.com
pem@lightingupgrade.com

- 高級燈飾
- 維修與保養
- 節省能源系統
- 提供貸款服務
- 專長室內設計、製造及安裝

大興合成石廠
GRAND Marble Inc.

1844 Tyler Avenue, So. El Monte, CA 91733
Tel: (626) 443-8038 • Fax: (626) 443-1610

VANITY TOPS
合成石洗手盤



GrandStone® Solid Surface

(Priced as low as Cultured Marble)

- **Cigarettes will not Damage this surface**
  煙頭不會損壞洗手盤的表面
- **Cleans easily with regular household cleaners and a cloth or Scotch-Brite® pad**
  可以用一般的清潔劑和快潔布清洗
- **Custom Order Any Size**
  可以訂做任何尺寸
- **Lifetime Warranty On Vanity Tops**
  洗手盤有終生保證
- **48 colors available**
  48種顏色可供選擇

合成石洗手盤檯面 GrandStone Solid Surface Vanity Top Size	檯面盤或檯底盤 With Top or Under Ceramic Bowl	一體成形 With Build In Solid Surface Bowl
22" x 55"	$160.00	$210.00
22" x 61"	$172.00	$222.00
22" x 73"	$196.00	$246.00

NOTE: Prices Based On 30 Vanity Tops or More. Prices Exclude Delivery and Installation.

Reference:

Best Western (O.C. Airport N.)
2700 Hotel Tettace
Santa Ana, CA 92705
714-432-8888

Days Inn (Long Beach)
5950 Long Beach Blvd.
Long Beach, CA 90805
562-423-9898

Travelodge (O.C. Airport)
1400 SE Bristol St.
Santa Ana Heights, CA 92707
714-557-8700

Comfort Inn
2815 Santa Monica Blvd.
Santa Monica, CA 90404
310-828-5517

Hampton Inn
767 Albertoni St.
Carson, CA 90746
310-768-8833

Holiday Inn Express Bakerfield
4400 Hughes Lane
Bakerfield, CA
661-833-3000

旅遊資訊專欄



102 商旅中不能承受之輕

106 新興旅遊網站
低價挑戰 Price line

108 3G 讓您掌握全世界

112 踏訪北國--吉林





一切似乎聳人聽聞，其實再實際不過！一切又似乎復雜至極，其實應對起來也再簡單不過；無非平時多做有氧練習，如擴胸運動等！

此外，更附各特病例如下：

病例一：距離

「某酒店高級經理李先生遠赴中東出差，妻子突然電話告之其胸部發現腫塊須隔日清晨手術摘除。此時立刻奔返也無濟於事。於是他和妻子商討好以電話時時聯絡。」

分析：要抵制焦慮或類似的情感壓力，最簡單莫如抑制其惡化。病例中拖延手術以待約翰歸已不可能。而代以電話作為兩人的情感互慰則為最佳方式。此時此刻自怨自艾非但一事無成僅添各自煩惱；唯有正視事實，尋找他方捷徑。自然，離家前便預先商定好突發事務的應策，則「防患於未然」。

病例二：內疚

「楊先生一出差便把一家老小撇在身後。身為律師的妻子獨挑重擔而錯過多宗大案。面對憤怒的妻子，他帶回一份最精美的鑽戒以示歉意。」



分析：商旅壓症人士也附帶得給自己的家庭施壓。不要想當然以為妻子永遠是溫順的隨者，面對偶爾尋求發泄的她們，一定採取「不抵抗」的「迂迴」戰術，理解與安慰會是任何摩擦的潤滑劑。

症例三：孤獨

「小王是個快樂的單身漢，樂於在出差途中結交各路友人兼收獲浪漫史。結果現在孤身在家反成了煎熬。小王想自己大概不會有家庭生活了。」

分析：不是所有的商旅壓力都來自路上。出差令單身人士非但失去而且難以保持還處萌芽的一切情誼。家庭人士尚可坐下商談彌補，單身者本無牽無掛，無承諾無背叛，所以每次遠離後回歸都須另起故事。珍惜感情的人就得不吝惜長途電話，一聲問候便千里一線牽！甚而不吝惜自己的事業，減少出差次數。

病例四：迷離感

「明媚歷經14天21城旅行，一覺醒來突然不知身在何處，一時間驚慌莫名，宛如失去了自我。」

分析：所有的商旅行者都會有迷失自我時分，如某日夢醒，午夜機場等等。情緒低迷便是之後的必然。其實這是上帝在召喚羔羊「迷途知返」！早日回家善待自己。

病例五：後院起火

「喬先生的每次差旅似乎都帶來大筆生意，但他卻常擔心，「後院起火」，如差期中自己於本部的大權會旁落或主顧被挖走。

分析：這是所有商業競爭者的一大隱患。商場如戰場，講求「先機」與「人走茶涼」。面對差旅是去是留，全看個人心中一桿秤，以量清孰重孰輕。


It's the Experience!SM
買賣・管理・貸款・代書
一貫作業 全程服務
忠懇的為您效力
RE/MAX
RE/MAX® Orange County East
今日地產管理公司
美國貸款集團
Re/Max O.C.E.代書公司
17561 E. 17th St., Tustin, CA 92780
714-832-2000
負責人：劉兆鈞 TONY LIU, GRI
張淑華 SUE LIU, V.P.
Established 1982

新興旅遊網站

低價挑戰Price line



本刊編輯部

由於競爭激烈，網路旅遊價位日趨低廉，旅館和機票價格節節下降，連已經折扣甚大的價格線（Price line）都不得不降價因應。

這些新出來的競爭者，例如標構旅遊網（Biddingfortravel.com）、飛行者說（Flyertalk），都提供贏家策略建議，像是「標購的訂房價格一間不要超過35，除非明天就要去了」，還讓大家知道旅館和機票的實際支付價格。

這真是把價格線的系統砍成兩半了，價格線不讓人知道底價，標購者也不能自由選擇特定旅館或航空公司，只能廣泛指定諸如「芝加哥都會區的四星級旅館」等事項，而新的網站則提供更多選擇。

華爾街日報9日報導，在鳳凰城的一家網站擔任專案經理的默瑞迪斯，去年利用標購旅遊網，標下位於紐約的千禧百老匯（Millennium Broadway）旅館邊間房間，在今年新年前夕往訪，該房間標價250元，他以95元得標。

這種情況，反映出現在機位和旅館房間空置率出奇高的現象，標購旅遊網指出，僅僅在過去數月間，上該網站登陸的業者就躍增30%

有些小型網站也應運而生，例如價格線交易網（Pricelinedeals.com）和我的價格線（Mypriceline.com）等。

華爾街日報指出，位於比佛利山的希爾頓旅館（Hilton），一間房叫價187元一晚，如果上標購旅遊網去，可以發現，有一位希爾頓的顧客最近張貼說，價格線實際上付給希爾頓的底價是81元，如果你直接在標購旅遊網標這個房間，網站會提供底價給你。

每一個網站的便宜東西不同，網路調查業者Gomez公司2001年的調查指出，40%的網路買主在購物前至少已經比較過四個網站，到費率比較網（Farechase.com），去也可以看到各網站的最低價位，這對你上價格線去標購時有絕對的幫助。

價格線有1270萬名客户，其中有41%是在2000年底進來的，今年第一季，透過價格線訂的房間達78萬9638個晚上，比一年前多兩倍多。





另外，價格線要收手續費，也讓新興網站有可趁之機，但該公司資深主管蘇得爾說，不管怎樣，都會有人知道底價的

現在市況不佳，旅館都願意與網站合作，反正有收入總比閒置好，但一旦景氣好轉，情況就會不同，馬里奧連鎖旅館（Marriott）資深副總裁渥爾夫說，網站上的訊息，並不能永遠反映現況。

而且，低價位也打亂市場，當你聽說有人用49元住到馬里奧時，還有誰肯花69元的價格去住汽車旅館Motel Six呢？

3G讓您掌握全世界

施慕容



進入e世代，通訊科技發展一日千里，
第三代行動電話（3G）的出現，
使手機從單純的語音通訊擴大至多媒體服務，
打破時空限制，讓您輕輕鬆鬆掌握全世界。

現在已是下午七點，一個重要會議還在進行當中，您不能離開，心裡突然想起，啊！家裡的冰箱已經沒有食物了，該洗的衣服也沒有洗，怎麼辦？今天晚上大概還要帶工作回家吧！沒有關係，小休一下，拿出您的3G行動電 話，輕按一下，您家裡的冰箱收到訊號，會自動感應冰箱缺了甚麼食物，再轉發一個訊息給超級市場，讓超市送貨到府上，然後洗衣機也開始轉動，把衣服洗好。待回到家後，您便可以集中精神繼續未完成的工作。

以上的一切，隨著3G行動通訊時代的來臨，將會一一實現，於是，您不必再尋尋覓覓，世界就在掌握之中，因為任何不可能的，任何超越想像的，都將成真。

通訊科技新變革

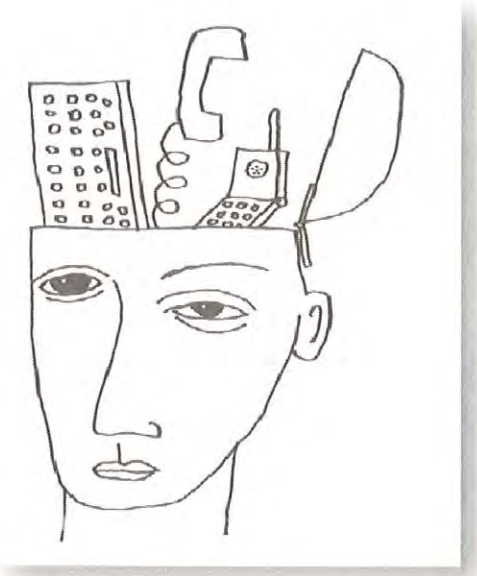
到底甚麼是3G行動通訊？它將為我們的生活帶來甚麼樣的變化？3G即Third generation，是第三代行動通訊的簡稱，它是一種全新的無線通訊技術，屬於網路世代的主要通訊產品，其主要特色是無線寬頻，現在大多數人使用的GSM行動電

話傳幹速率是每秒9.6至14.4Kbps，無線寬頻服務則可達384Kbrs至2Mbps（以2Mbps與9.6Kbps比較，傳輸速率快約二百倍），才能支援大量圖形影像和提供多媒體服務，如隨選影音服務、遠距教學和視訊會議等。

自從一百二十年前全球第一部電話面世，通訊科技發展便一日千里。八０年代，第一代行動電話出現了，其形狀似水壺，採類比式（Analog），雖然開創了無線通訊的新局面，但因為傳輸緩慢、外形笨重而且價錢昂貴，所以使用率並不高。目前我們所使用的數位電話屬第二代行動電話，主要以語音通訊及短訊為主，外形小了許多，款式卻是愈出愈花俏，人手一個，儼然是富庶社會的最佳表徵。

到了二十世紀末，行動電話已成為史上最暢銷的通訊設備。當然，我們也別忘了第二點五代的WAP（Wireless Assisted Protocol）電話，在未嘗到3G的多元服務前，WAP帶給我們的是收發電子郵件和登入少數網址的功能。

今年，台灣行動電話普及率已突破九成，成為全球成長最快的市場之一，這亦說明了國內對行動電話的需求很大，待年底交通部發放3G牌照，明年得標廠商開始營運，行動通訊這個市場將更百花齊放。





智慧型電話生活好幫手

3G第三代行動通訊本身是一個結合多種媒體的通訊服務提供語音通話（voice calls）、數位助理（personal-digital assistant, PAD）、視訊娛樂（TV/video entertainment）、影像照相（video camera）、MP3播放器（MPS player）、遊戲機（games）及全球定位系統（global positioning system, GPS）等，同時也可以利用3G直接購物。

透過一部3G行動電話，您可以時刻保持連線狀態，擷取網路上的各項資訊、收發電子郵件及進入網路聊天室（chat room）。一按鍵，亦可作視訊會議，遠距處理公司文件，傳遞訊息，把資料傳送至指定的機器。

而當您身處異地，也可利用3G的全球定位系統找出方向，且可利用3G查看當地的飯店和餐廳等資訊。若您已把3G手機和家中冰箱或其他家電連線，冰箱會透過手機提醒您或幫您補給家中的日用品，洗衣機會發放訊號告訴您任務已完成，就待您回家晾衣服了。上街沒帶零錢嗎？沒關係，就用3G買一罐可樂、一張車票吧！

商機無限業者搶食大餅

隨著電話的頻寬放大，未來業者將獲更大的空間，提供更多樣化及複雜的服務於消費者。在如此在一個通訊模式下，一個全新的產業鏈將形成，包括網路設備商（network suppliers）、內容提供者（content providers）、電業者（telecommunication technologists）加值服務提供者（providers of value-added service）、行動網站業者（mobile-website providers），甚至是手機製造商等，可謂商機無限。難怪3G執照的競標在歐美等國家已創出驚人的金額，例如：英國行動電話公司Vodafone所標的一張英國3G執照，價值達九十四億美元。

Mo已率先推出3G行動電話網路服務，雖然尚在試驗的階段，但消費者躍躍欲試的期盼心情已充斥市場，相信很快便會造成另一次的消費熱潮。

另一方面，國際知名的行動電話製造商如Nokia、Ericsson、Motorola、Sony等亦紛紛投入大量的資源，開發研製充滿超時代氣息的3G手機雛形（prototype），企圖在這個龐大的市場爭一席之地。這些手機確實花樣百出，有些像小型電腦，有些則看似科幻電影裡的機器，亦有些像首飾般可配戴在身上，價錢則由數百至數千美元不等。正如電腦一般，當使用人數上升，3G手機的



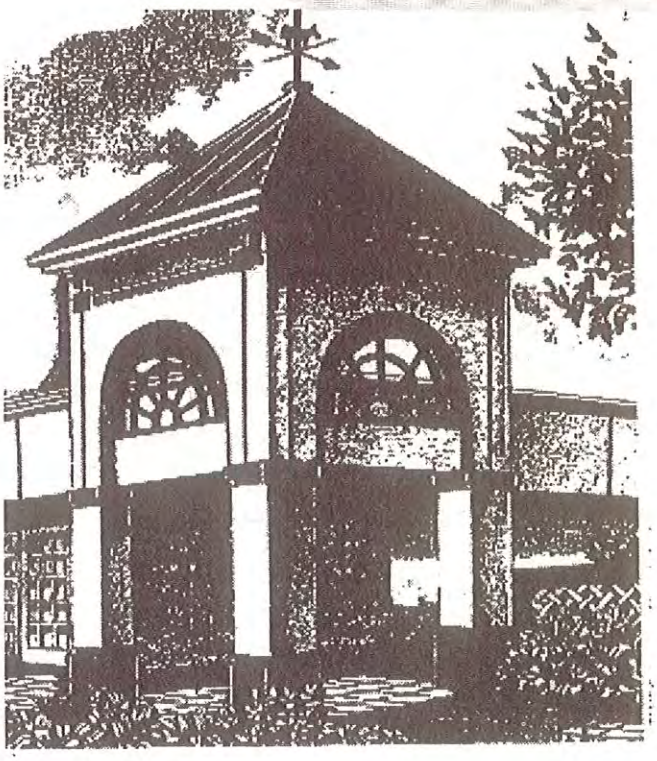
一般人認為，3G行動電話一旦進入市場，其所創造的商機和利潤，將會比電腦全盛時期所帶來的更為豐厚。而台灣的工研院電通所工資中心便預估，到了二００五年，台灣的3G行動網絡商機可達一百三十八億新台幣（約四億多美元）。

不過似乎仍然有很多人對3G心存懷疑，花這些錢值得嗎？值不值得，尚有待消費者自己去發掘。今年五月，日本行動電話網絡商NTT Do Co價格便會相對地向下調整。至於收費方面，則不會以通話時間作為計費方式，而是依照接收或傳送資料的多寡來付費。

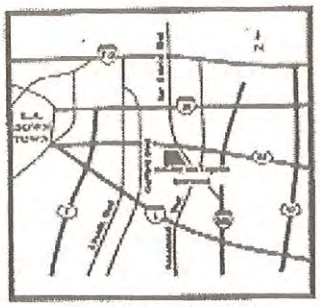
從此，無論生活多忙碌，您亦可處之泰然，因為3G將幫助您處理很多日常生活上的瑣碎事，並提供您更多放眼世界、體驗高科技生活的機會。但是您也可能會因此與世界更緊密聯?，想要遠離煩塵俗世嗎？那將會是很困難的事情。

假日酒店

洛杉磯小台北地區



Holiday Inn
EXPRESS
ROSEMEAD



位於大洛杉磯中心位置，離華人聚居的蒙特利公園市只約三分鐘車程，距洛市中心僅十分鐘車程，狄斯奈樂園、環球影城、好萊塢等遊樂場所，均在二十至三十分鐘車程內，可徒步至蒙地貝婁大型購物中心。

★免費早餐，24小時茶、咖啡供應。
★櫃檯人員通曉多種語言。
★廚房式套房、冷氣、冰箱。
★免費市內電話及電影節目。
★傳真服務。
★安排機場接送、觀光旅遊、租車。

---

705 N. San Gabriel Blvd.
Rosemead, CA 91770
(60 FWY, San Gabriel Blvd. 出口)

Tel: (323) 726-1111
Fax: (323) 890-9999

踏訪北國--吉林

王輝

應吉林朋友之約，新年剛過，我們幾位北京的熟人就坐上了北去的列車，前去參加國際霧淞冰雪節的開幕式並一睹北國吉林的風采。

以霧淞聞名中外的國之城吉林市，同它所在省的名字相同，這在全國是獨一無二的。美麗的松花江呈S行穿城而過，龍潭山、小白山、朱雀山、玄天　環城而繞，使吉林市形成「四面青山三面水，一城山色半城江」的天然美景。這裡四季風情迷人，而冬遊吉林更別有情趣。

不見霧淞枉來吉林

清晨一下火車，我們迫不及待地趕往江邊一睹霧淞的神奇。

霧淞，人們通叫它「樹挂」，是霧和水氣遇冷結凍而成的一種氣象奇觀。吉林霧淞以其「冬天裡的春天」般詩情畫意的美，同黃山雲海、泰山日出、錢塘潮湧一起被譽為中國四大自然奇觀。它的形成與距其15公里的豐滿水電站密切相關，每到冬季松花江江水在通過電站水幹機組時，水溫升高變暖，流出的江水有4℃之高。江水載著巨大熱能，形成了松花江幾十里緩緩流過吉林市區不封凍的奇境。江水源源不斷地蒸發出水氣，使整個江正白霧騰騰，久不消散。沿江長堤蒼松林立，場柳低垂，在一定氣壓、風向、溫度等條件作用下，江面上蒸騰的霧氣遇冷凝成了霧淞。

到吉林的頭一天便看到了霧淞，我們十分興奮，吉林的朋友連說我們有福氣。主人向我們介紹道，觀賞霧淞的最佳季節是每年12月中旬到次年的2月，而觀賞時間也有講究，叫做「夜看霧，晨看挂，待到近午賞落花」。

「夜看霧」是指觀賞霧淞形成前夜的霧景。時間大約在晚間10點多鐘，松花江上開始有屢屢霧氣，繼而越來越大，越來越滾，那大團大團的白霧從江正滾滾而起，不停地向兩岸漂流。不一兒，松江路就形成一條齊刷刷的霧流，路上的行人在雲中行走，高樓在霧中時隱時現，燈光也變得扑朔迷離，仿佛進入夢境一般。

「晨看挂」是說早起看樹挂。清晨的江邊，樹木已是一片銀白色，棵棵楊柳宛如玉枝垂挂，簇簇松枝恰似銀菊怒放，江風吹拂，銀絲閃樂，玉菊搖曳。當太陽升起時，碧空如洗，霧淞晶?多姿。這時也是人們觀賞霧淞的最佳時間。

「待到近午賞落花」指的是樹挂脫落時的情景。一般在上午10點左右，樹挂一片片、一串串地脫落，微風吹起脫落的銀片在空中飛舞，此時漫步於松江路，上沐浴燦爛的陽光，任馮樹挂片片落在頭上、身上　，眼前看到的分明一幅梨花紛飛的春天的圖畫。

望著眼前的神奇，我們不停地按動相機快門，要把這不飄逸、綽約的絕妙風姿記錄下來。主人見我們如此痴迷，第二天又乘車1小時帶我們到霧淞島，讓我們再次大飽眼　。

滑雪天堂在吉林

冬季到吉林市有兩樣是不能錯過的，除了觀賞吉林霧淞，另一個就是到滑雪場過把雪癮。

吉林市有數家滑雪場，但名氣最大、條件最好的是地處長白山餘脈、松花湖自然風景區內的北大湖滑雪場。它距吉林市僅56公里，開發面積達17.5平方公里，曾成功舉辦過兩屆全國冬季運動會雪上項目比賽，是我國重要的滑雪運動基地和滑雪旅遊中心。

從吉林市出發驅車1個小時便來到了這銀白的世界。此前，我們也曾到過黑龍江、河北和京郊的幾家滑雪場，一比較，感覺這裡的確最合適——它與黑龍江的條件相仿，卻比那裡暖和一些，與華北地區相比，優勢不言自明。

北大湖滑雪場所處的區域群山連綿，主峰南樓山海拔1404.8米。雪道最大坡度32度，最小坡度7度，平均坡度15度左右。

場區屬北溫帶大陸性季風氣候，氣溫適宜，風速較小。降雪期較長，從每年的11月上旬到次年3月底，有效期達120天。積雪深度山下半米，中間1米，山上達到1.5米，雪質松散，呈顆粒狀況良好。這裡擁有現代化的滑雪設施，高山雪道5條，總長度8040米，占地30公頃；10公里環行越野雪道1條和冬季現代兩項靶場1座；K90迷級跳台、K50米級跳台、K20米級跳台和自由滑雪台各1座；滑雪道6條，總長度6040米，分雙人吊椅和三人吊椅兩種，運輸能力達到3300人／小時，還配有400米自動拖牽索道3條，以滿足不同水平滑雪旅遊者的需要。

此外，滑雪場配備有1000付進口滑雪板、雪鞋、滑雪杖以及自制雪橇。兩台進口大型壓雪機充分保障雪場的正常運行，5台造雪機在天然降雪不足時大顯身手。進口的冬夏兩用旱地雪橇設備，總長度1268米，運行時滑車與滑軌連為一體，車上配有剎車裝置和安全帶，乘坐安全可靠，時速達40公里／小時，驚險刺激。它穿行於林海之中，跳跌於山坡之間，別有情趣。

北大湖滑雪場的場地在國內首屈一指，它的配套服務設施也相當完善。雪場主建築——北雪大廈和運動員村均按三星級標准裝璜，共有客房204間，床位600張，包括三套房、二套房、標準間和四人間。房間寬敞舒適、環境優美、空氣清新，配有國際、國內直撥電話、衛星閉路電視系統。此外，多功能廳、會議室、餐廳、舞廳、咖啡廳、洗浴中心、健身房、商務中心、郵政電信服務設施一應俱全。旅遊者最關注的客房取暖和熱水洗浴都能得到保障。

驚喜現吉林

看了霧淞滑了雪，我們對吉林之旅心滿意足，吉林朋友卻說「好戲還有呢！」

在主人的帶領下，我們來到世紀廣場左側的吉林市博物館，這裡常年開設吉林隕石雨展覽，全面展示了1976年3月8日巨大隕石落吉林市的場景，我們在目睹世界上最大的單塊石隕石。驚喜未定，主人又帶我們走進浪木根雕展室。浪木根雕是選用松花湖浪木制成的，最大的特點是「七分天成，三分雕琢」。它千姿百態，妙趣橫生，給觀者以無窮無盡的遐想和美的享受。

走出博物館，我們來到松花江北岸的松江中路參觀天主教堂。這是一座古朴典雅的哥特式建築，全部為磚石結構。其主體由教堂和鐘樓組成，教堂平面略呈「十」字形，鐘樓由三座尖塔組成，中間樓內掛有銅鐘。教堂是法國人於1926年建成的，現在供奉天主、耶穌、聖約瑟、聖母瑪利亞等神像，每到禮拜日，教友們都前來做彌撒。這個建築風格獨特的教堂吸引了眾多的旅遊者，人們紛紛在此合影留念。

吉林之旅接尾聲，我們應邀參加了國際霧淞冰雪節的開幕。聽吉林朋友說，今年的霧淞節非常熱鬧，除了傳統內容外，國際雪雕創作展、冬季龍舟賽、霧淞形象小姐比賽、雪地高爾夫賽、室外冰壺賽、國際攀冰極限挑戰賽等都是首次在吉林亮相。給霧淞冰雪節增添了繽紛的色彩。因為時間的關係，有些活動我們未能親眼所見，但能想象出，這是一個多麼浪漫、多麼絢麗的冰雪世界啊。

「淞情雪音，真情吉林」，當我們即將踏上返京之路時，真有「樂不思蜀」的感覺。再見，北國吉林！再見，冰雪世界！明天的吉林會更美好。

生活中，那些是您最關切的？

- 您的家庭
- 您的房子
- 您的健康
- 您的車子
- 您子女的教育
- 您的事業
- 您的財務保障
- 您的退休計劃

我們的保險財務產品與服務能協助保護這些重要項目。請打電話給我，讓我們爲您規劃您最關心的事。



John Lee / 李冀強
Prudential Representative
PRUCO Securities Registered Representive
CA Insurance License OC42241

Tel: **626-810-0905** x **7328**
Tel & Fax: **949-653-2371** (Irvine)

© 2001 The Prudential Insurance Company of America. 751 Broad Street, Newark, NJ 07102. Ed. 4/01 IFS-A017699

請填妥此表，並郵寄或傳眞給我 **17700 Castleton St., Ste 228, City of Industry, CA 91748 Fax:626-810-4670**

❑ 我想進一步瞭解人壽保險如何幫助保障我的未來。

姓名_____

地址_____

城市、州、郵遞區號_____

住宅電話_____

辦公電話_____

Prudential Financial

在您寄出回函後，普天壽的持照財務專業人士會以電話與您聯絡。本公司的更進一步的書面資料，包括合約同意書和維持保單有效的資料將以英文版提供。其它的相關資料也可能以英文版提供。屋主保險及汽車保險由普天壽財物保險及意外保險公司(Prudential Property and Casualty Insurance Company)、普天壽商業保險公司轄下之普天壽一般保險公司或位於 23 Main Street，Holmdel，NJ 07733的普天壽新澤西州財物及意外保險公司提供； 在德州，可能由非普天壽公司Consumers County Mutual Insurance Company 之Consolidated Lloyds提供。醫療保險產品之提供因應各州及提供者有別。人壽保險由美國普天壽保險公司、普可人壽保險公司或在新澤西州或紐約州之普可人壽保險公司提供，兩家普可人壽保險公司均位於：213 Washington Street, Newark, NJ 07102，並均爲普天壽之公司。每家公司將各自對其財務狀況及合約責任負責。證券產品及服務由普可證券有限公司提供，SIPC 成員，該公司位於：751 Broad Street, Newark, NJ 07102，並爲普天壽之公司。

Prudential Financial is a service mark of Prudential, Newark, NJ and its affiliates.

© 2001 The Prudential Insurance Company of America. 751 Broad Street, Newark, NJ 07102. Ed. 4/01 IFS-A017699

醫療與保健專欄



116 改正姿勢，遠離頸部傷害

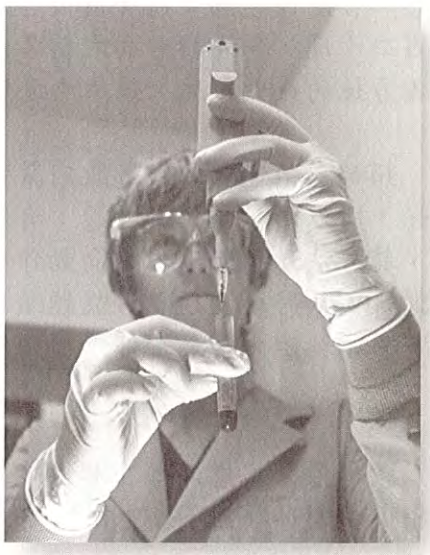
118 有好的環境，才有好的效率

120 如何應付過重的壓力

122 伸伸懶腰護你一生

126 企業經理人
健康大補帖

130 糖尿病『早期發現，
適當治療』
不讓合併症乘虛而入





改正姿勢，遠離頸部傷害



本刊編輯部

頭重得像千斤頂，頸部硬得像木頭，上臂手指發麻……，這些症狀生在您身上嗎？這是頸部跟您抗議的徵兆，再不改善，傷害將隨之而來。

丁先生是一家知名保險公司的精算師。由於近年太多同業競爭，各家保險公司的精算師莫不埋首於電算機與數字之間，丁先生也是一樣。

由於背負著獲利盈虧的重責大任，他覺得自己快喘不過氣來，每天頭重得像千斤頂，頸部硬得像木頭。漸漸地，他感覺頸部。肩部酸痛。而後上臂手指也開始發麻。他以為是壓力過大所引起的。便強迫自己休息，但還是見不見症狀改善，而且日益嚴重。您也有類似丁先生的狀況嗎？

為什麼頸部酸痛？

項部酸部的原因非常多，如風濕性關節炎、外力撞擊、椎間軟骨突出、姿勢不良等。而企業經理人因工作性質關係，最易忽略姿勢的調整，常彎腰駝背，頭低得可以撞到桌子而不自知。其實這樣的姿勢會造成頸部額外的壓力，也使頸部肌肉增加許多負擔，長期下來更會造成頸部的傷害。

頸部酸痛時該怎麼辦？

一、 由於頸部酸痛的原因非常多，需要找出明確的病因才能對症下藥，尋找專家（復健科醫師、家痛醫學科醫師等）協助是最有效率的方法。專家不僅可以為您找出明確病因，更可以幫助您紓緩頸部酸痛的症狀。

二、 頸部酸痛並非一日成疾，大部份患者都是因為長期姿勢不良所造成，而造成姿勢不良的因素可是環境的問題，如桌子或椅子的高度不適合、燈照不足等，也可能是體型問題，如高者易低頭寫字、看書。若您已有頸部酸痛的問題，不妨仔細評估您工作的硬體環境，尋求改善。

三、 頸部酸可以透過適度的頸部運動來預防，如何做呢？

頸部各關節運動：包含前後各九十度，左右各一百二十度，向左轉和向右轉各九十度，務必達到各方位的最大角度，若無法達到可用手協助。

頸部鬆弛運動：頸部肌肉緊張往往是疼痛的開始，所以儘量讓頸部放鬆，有助於紓緩酸痛症狀，其方法為在頸部各方向動作施加最大阻力再放鬆，例如將頭向前點，從額頭施加最大阻力，接下來不施阻力，頸部即感鬆弛，固方向均需練習。

頸部按摩：患者可在淋浴後按摩約十分鐘，用指尖由頸部往上下及畫圈圈方向揉搓。

預防勝於治療

頸部冬痛是可以預防的，只要平日隨時注意姿勢的調整及環境評估。若不幸發生頸部酸痛，應立即尋求專家的協助，切勿自行推拿或治療，有時可能因此延誤病情導致惡化。

L&D 南加州家電總代理

專供建築、營 造、旅館、公寓、外銷、批發

L & D APPLIANCE CORPORATION

APPLIANCE SPECIALISTS FOR THE BUILDER

GENERAL OFFICE: 11969 Telegraph Road --Santa Fe Springs, California 90670
Telephone: (562) 946-1105 • FAX: (562) 941-9483 *週一至週五•八點至五點*

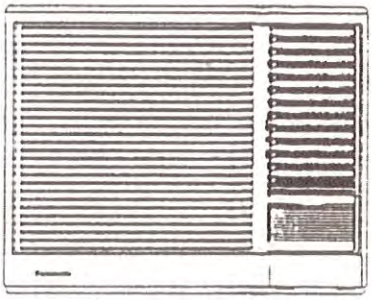
代理各名牌冷氣機•冰箱•洗衣機•洗碗機•電•瓦斯爐•微波爐•抽油煙機•電視•錄影機等

E-Mail: LNDAPPL@WORLDNET.ATT.NET • Web Site: WWW.LNDAPPL.COM

Panasonic®

ROOM AIR CONDITIONERS

靜悄悄

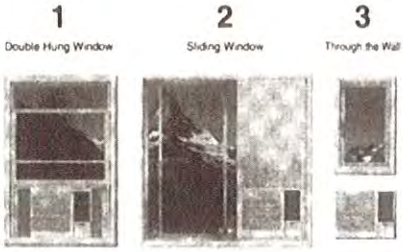


CW-806TU

AIR CONDITIONERS

Window/Wall Installation

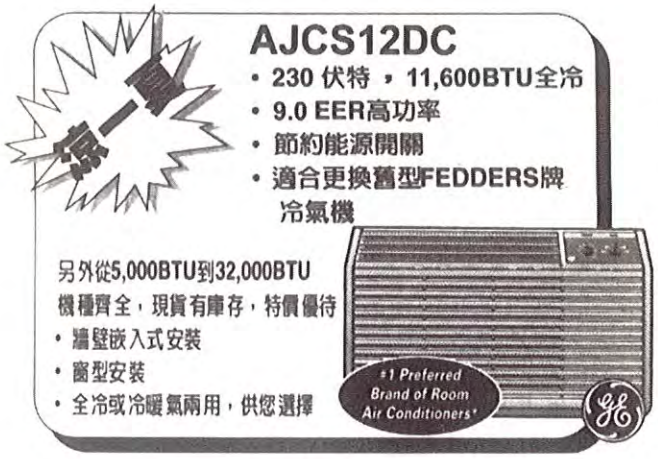
5,000 BTU to 20,000 BTU



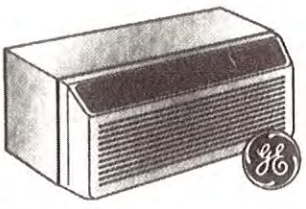
涼爽，安靜，省電的松下**(PANASONIC)**冷氣機提供大家最美好的夏天。

GE ROOM AIR CONDITIONER 分離式冷暖氣機，正由美國奇異公司**(GE)**推出熱賣中。

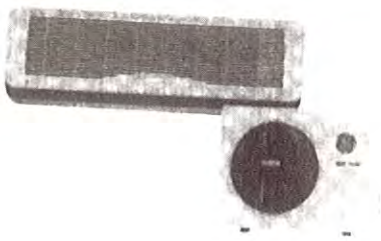
室外機，室內機組成的分離式將噪音完全隔離於戶外。



Zoneline® Heat/Cool
Air Conditioner



Split System Air Conditioner
Cool/Heat Pump
9000/12000/18000 BTU



SANTA FE SPRINGS:	11969 TELEGRAPH ROAD - SANTA FE SPRINGS, CA 90670	(562) 946-1105
MONROVIA:	411 S. MYRTLE AVE. - MONROVIA, CA 91016	(626) 303-2536
PALM DESERT:	72-750 DINAH SHORE DR., #101 - PALM DESERT, CA 92260	(760) 324-9427

有好的環境，才有好的效率

劉香君

如何預防累積性傷害——環境篇

環境的改良在預防累積性傷害上，佔有不可或缺的角色。

在適宜的工作環境下工作，不僅可以預防累積性傷害，還可以增加工作的效率。

邱先生是一家中小企業的老闆，十年前從父親手中接下這間不算大的公司，在他的帶領下，公司持續擴編，需求人員也日益增多，公司的辦公桌開始不敷使用，再加上桌椅等設備年齡已經一、二十年了，用起來也不舒服。在邱先生的觀念裡，有好的工作環境，工作才會更有效率，於是他興起汰舊換新的念頭，決定改進工作環境與設備。

辦公桌椅不適合人體高度，致使長期彎腰駝背來配合書寫；物品放在過高處，致使上肢常要過度伸展；物品放在身後，致使常要扭腰去拿取……，這些不良的工作環境都容易造成背部、上肢或腰部的傷害，可能引發累積性傷害。

企業要幫助員工遠離累積性傷害，應該注意員工的工作環境。對於環境的設置，專家建議可以朝幾個方向著手：

一、 好的工作環境設計應包括：整體的設備是否良適、高度的適宜度、物品是否容易拿取、環境之間是否好活動、良好的燈照設備。

二、 儘量使整體工作環境有適宜感及親切感，可以使用較溫暖的顏色與材質，也可以允許員工擺一些自己喜歡的小東西。

三、 讓工作中所需的物品擺在一起，不需要常常扭動身體（彎腰、伸展等）拿取東西。

四、 選擇好的座椅，椅背的曲線略向前傾，貼近背的下半部，如此可以支撐下背部。坐在椅子上時，膝蓋最好有一些空間，可以改善血液循環。腳要能很舒服的放在地上或腳墊上。大腿與小腿的角度至少要在九十度以上，以改善腳部的血液循環。

五、 使用電腦桌時，螢幕的最高點應與眼睛成水平線，以改善頭部和頸部的姿勢。鍵盤要稍微傾斜，高度與肘同高，鍵盤邊要有護墊，護墊要有一些弧度，以使腕關節維持直的狀態，讓肩膀放鬆。

環境的改良在防累積性傷害上，佔有不可或缺的角色，在適宜的工作環境下工作，不僅可以預防累積性傷害，還可以增加工作的效率，所以，隨時評估您工作的環境將成為必然且必要的工作。




CAL LIGHTING
CAL LIGHTING
SINCE 1981
本公司燈飾進口20年，
在台灣、大陸設廠生產，
樣式新、多，並可接受設計，
品質保證，歡迎參觀選購。
Main Office: 13875 Ramona Ave., Chino, CA 91710
800-321-6677 • 909-590-5950 • Fax: 909-590-5955
Web Site: www.calighting.com
E-mail:mikec@calighting.com



如何應付過重的壓力？

本刊編輯部

壓力過重喘不過氣來，您會如何應付？以下是幾位讀者的經驗分享：

暫停腳步

當壓力過大時，我會讓自己暫時停下腳?，好好想一想整件事情的過程，探究一下壓力的真正來源，看看問題出在哪裡？想清楚之後再繼續往下走，通常情況都會好很多。

例如，有一次主管交代一項任務，因牽涉龐大數字，對公司的未來也有蠻重要的影響，因此，幾乎無法成眠，整天都在焦慮、忙亂中，後來終於受不了，於是暫時一切先不管，好好重新把亂成一團的事情整理整理，我拿出一張紙，寫下任務目標，以及目前所進行的程度，哪些已完成？哪些遇到困難？該如何解決？把這些事都想清楚後，就針對那些較困難的部份，一一克服，後來終於順利完成。

這次的任務，除了讓我鍛練了工作能力，也讓我學習到如何處理自己的壓力和情緒，實是獲益匪淺。

讓EQ更高

現在大家流行講EQ，就是要學會管理自己的情緒，當壓力過大時，人的脾氣總是會比較惡劣。我以前因為這樣的情形，令自己頗困擾，也間接間得罪不少人也說不定。

而聽了一些演講，看了些EQ方面的書後，對自己幫助蠻大的。現在遇到壓力，我會強迫自己冷靜下來，並儘量留意不遷怒別人。當我不再向過去那般焦慮難安，甚或歇斯底里，發現也沒想像中那麼難以化解，有時稍微撐一撐就過去了，重要的是不要逃避，勇敢去面對它，注在問題的處理上，反而管不到壓力不壓力了。

而從別人口中也得知，我的脾氣似乎比以前好一些了，對於這種進步，自己也很欣慰。

找人分擔

當壓力過大時，我會尋求支援與協助。例如，有工作壓力，自己難以負荷時，我通常會找上司或同事談談，告訴他們自己目前的情況，而通常他們都不會置之不理，而會想辦法指引方向，或提供協助，即使無法幫忙，也會在精神上給予支持與鼓舞，使自己的壓力稍稍紓解。

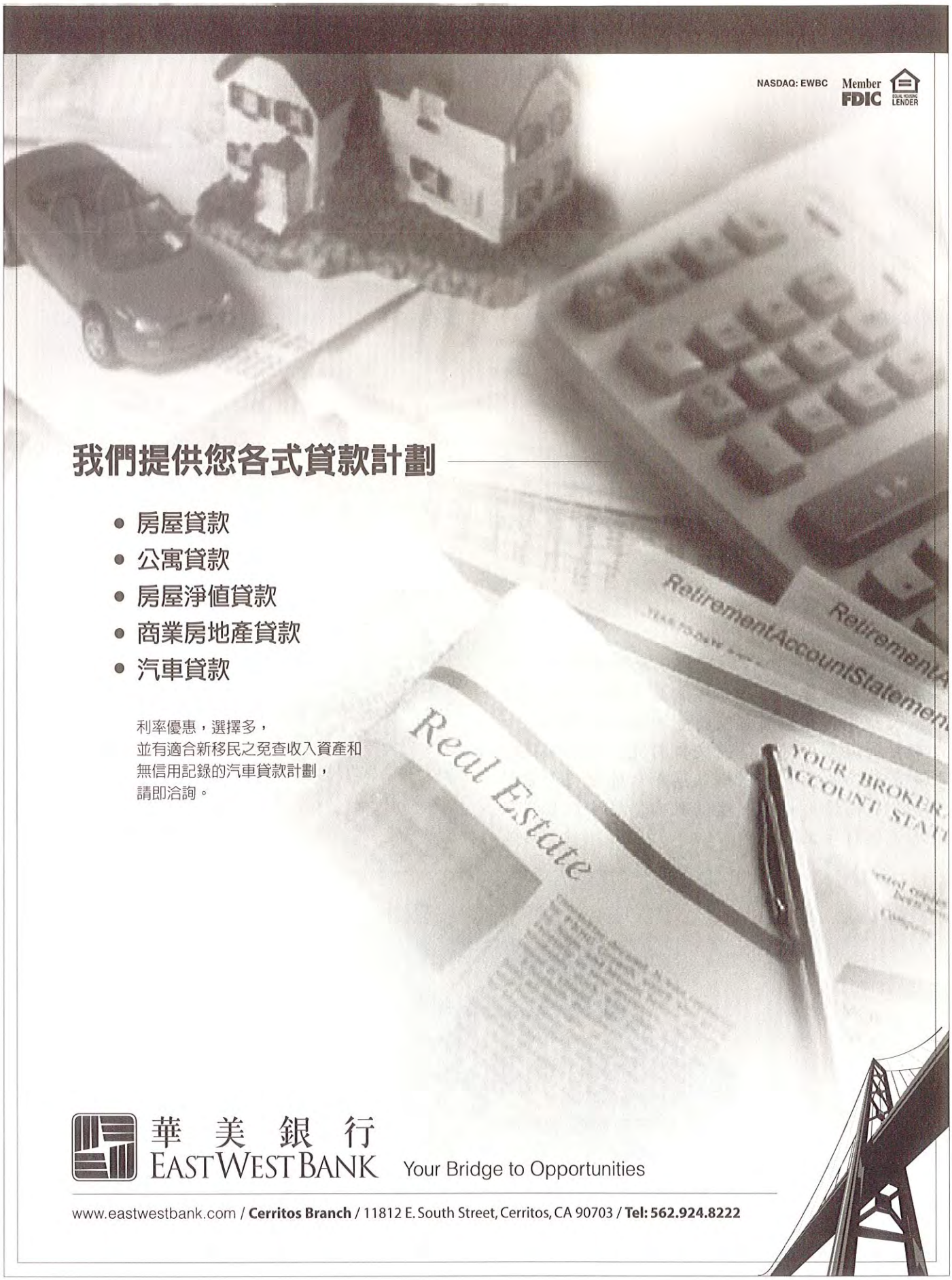
適當發洩

當有壓力時，我的建議是可以適當地發洩一下。

有一次在辦公室，因工作上時間緊迫，工作團隊又頻頻出狀況，搞得團隊烏煙瘴氣，個個劍拔弩張，就在一次又出差錯後，其中兩人忍不住大吵起來，而其他人不知怎麼的也隨即捲入，你來我往，毫不留情，把所有積壓的怨氣、對彼此的不滿、對工作的挫敗，一股腦兒全宣洩開來，小小的辦公室幾乎被我們掀了。

之後也不知怎麼的，一切就順利起來，慢慢地工作也完成了。

事後再去分析那次的大吵，的確或多或少有些貢獻。因為那使得大家把情緒都釋放開來，掙脫了心中的積鬱，心結一消，工作也就得以順利進行了。甚至後來大家再談起那次的經，驗，也覺得那次的宣洩「蠻建設性」的，並且成為大家共同難忘的回憶。


NASDAQ: EWBC
Member FDIC
EQUAL HOUSING LENDER
我們提供您各式貸款計劃
• 房屋貸款
• 公寓貸款
• 房屋淨值貸款
• 商業房地產貸款
• 汽車貸款
利率優惠，選擇多，
並有適合新移民之免查收入資產和
無信用記錄的汽車貸款計劃，
請即洽詢。
Real Estate
華 美 銀 行
EAST WEST BANK
Your Bridge to Opportunities
www.eastwestbank.com / Cerritos Branch / 11812 E. South Street, Cerritos, CA 90703 / Tel: 562.924.8222

伸伸懶腰護你一生

本刊編輯部

辦公桌坐久了，不妨伸個懶腰吧！

動一動可以減少不必要的肌肉傷害，使您一生免於腰酸背痛之苦。

去年，美國某電腦公司因秘書罹患所謂的「電腦肘」，無法再勝任打字工作，便將秘書資遣，引起秘書不滿，狀告公司工作環境欠佳，使他長期工作姿勢不良而致病。

職業傷害造成雙輸

經醫生實地勘察工作環境與病患病情研判，該秘書的主要工作是打字，電腦桌上並無任何靠墊，以致必須長期手肘懸空打字，因工作量頗大，常常要加班數小時才能將文件打完，手肘肌肉與頸背部肌肉長期處在緊繃狀態，未能獲得適當的紓解，終而造成危害一生的肌肉傷害，該秘書將不再適任打字工作。

法官因而根據醫生的報告，判定電腦公司敗訴，需付高額的醫療賠償金給該秘書，並負擔該秘書的生活開支，直到該秘書找到適任的工作為止。

此案傳出，整個美國資訊業界為之譁然，上班族的職業傷害問題再度受到重視。國泰醫院物理治療組組長簡文仁表示，上班族平日若有感覺腰酸背痛，千萬不要因工作之故強忍下來，一旦覺得酸痛或有手腳發麻等不舒服現象，應立即起身，舒展筋骨，那怕只是伸伸懶腰，也有助於紓解肌肉所承受的壓力。每天花這幾分鐘，甚至可能只有幾秒鐘，將會保護上班族一生免於職業性肌肉傷害。



傷害來源：環境不良或姿勢不對

實密復建科診所院長曾頌惠醫師表示，上班族常見的腰酸背痛症狀可概分為兩大類，第一類是上背部的酸痛，主要病症是頸部或手臂酸痛發麻，所謂的高爾夫球肘與電腦肘都屬於此類，其成因多半與工作有關。例如秘書人員或打字人員長期手臂懸空打鍵盤，因手肘沒有支撐點，因此手肘肌肉以及頸背部肌肉必須強力緊繃，以維持打字的姿勢於不墜，長期下來就會形成傷害。

罹患此類病症者，不獨是秘書和打字人員，舉凡文字工作者、會計師、老師和銀行櫃台人員等，須長期坐在桌前動手處理文件者，若沒有適時地舒展筋骨，使肌肉長期處於緊繃狀態，日積月累就會生病。

第二類病症則是下背部的酸痛，主要病症是腰痛、腳麻、腳酸等症狀，其成因很多，像家庭主婦長期彎腰操勞家事、搬家公司工人與家具公司工人因工作姿勢不良或保護措施沒做好、辦公室坐椅不符人體工學設計，長期久坐不動、運動員運動過量等，都會形成下背部的酸痛發麻。

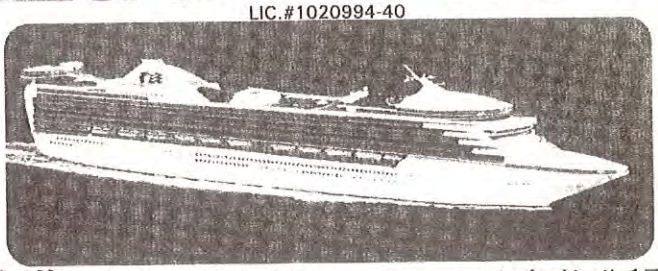
熱敷讓肌肉鬆弛、促進循環

當然，造成腰酸背痛的原因還有很多，像是內部器官發生病變，如心臟初期症狀可能是左手臂常感無力酸麻；胰臟、肝臟或腎臟發生病變時，初期也會使人感覺下半身不舒服，雙腳感覺無力，行走不便，甚至舉步維艱。甚至連心理因素或飲食因素都可能造成腰酸背痛。但是，曾頌惠醫師表示，絕大多數的病例，還是與工作環境不良或工作姿勢不對有關。

至於腰酸背痛與肌肉傷害的治療方式，可依症狀不同而採熱敷、電療、紅外線與雷射等方式。一般說來，最簡單的就是熱敷，上班族只要在工作一段時間後，起身運動運動，敷塊熱毛巾在患部，回家後再洗一個熱水澡，讓全身放鬆，就可以達到使肌肉鬆弛、促進循環、降低酸痛的目的。至於已經造成肌肉傷害發炎者，則要找醫生進行復建治療，光是熱敷是不夠的。

特約優良旅遊廠商

翡翠旅遊
JADE TOURS
LIC.#1020994-40

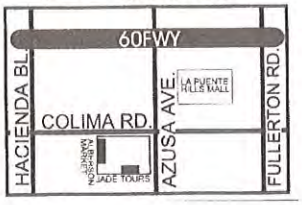


旅遊 .中國精華遊17天，長江三峽豪華遊17天
・西雅圖、溫哥華．維多利亞・美東．加拿大・黃石公園・洛磯山・
・太浩湖、蒙特利灣、優勝美地4天遊・三藩市優勝美地3天遊・
・大峽谷、賭城2天遊・聖地牙哥．迪士尼樂園．海洋世界．影城1天遊
機票：贈送 $200,000 平安保險
＊美國國內．歐洲．中國大陸．日本．非洲．香港．台灣．東南亞．世界各地特廉機票及團體
＊專精中國大陸來美考察團(個人及團體)
團體另有優待，電腦開票，迅速準確，經驗豐富

TEL:626-913-3136
FAX:626-913-2016
17142 #D COLIMA RD.
HACIENDA HTS. CA 91745
Email Address
Jadewor@aol.com

豪華郵輪愛之船大特價
加勒比海、阿拉斯加、墨西哥、
東南亞及歐洲世界各地豪華郵輪
海上暢遊 華人代理：
代理亞洲最大及最豪華的郵輪公司 - 麗星郵輪 暢遊東南亞
墨西哥神奇之旅、佛羅里達
阿拉斯加、巴哈馬陽光之旅
有三天、五天、七天等各種出發團體
代辦回美證、各國簽證、代售旅遊保險
代訂各地酒店、租車、機場接送







運動是最好的預防之道

然而，預防勝於治療，與其讓酸痛產生再來治療，倒不如事先防患。簡文仁組長強調，運動是最好的預防之道，而其具體的做法是：

一、 不管工作的性質為何，同一個工作姿勢絕不可保持超過三十分鐘。每三十分鐘伸個懶腰或是揮揮手，甚至只是換個姿勢坐坐，都可以避免肌肉過勞的傷害。

二、 坐姿要正確。長期彎腰或俯身的姿勢固然有礙健康，但像軍人一樣，長期挺胸、坐不靠椅背、坐板凳或椅子只坐三分之一，這樣的姿勢也會造成肌肉傷害。選擇坐椅時最好要從人體工學的角度考量。

三、 持續不斷的運動。每天固定時間做運動，舒展筋骨。運動的目的在於釋放肌肉，所以運動量的多寡與運動項目得依各人體質與喜好而定，但原則是每天持續不斷，動作配合呼吸與心跳，不宜太急。例如運動項目若選擇跑步，則配合心跳呼吸的慢跑會比衝刺百米的激烈運動來得好。應特別留意的是，做任何運動前一定要做暖身操，使緊繃的肌肉鬆弛一些，才不會因遽然改變姿勢，而使肌肉拉傷或閃到腰。

四、 配合均衡的飲食。有時肌肉發炎或肌肉酸痛是因為飲食中欠缺維他命B群、C、鎂與　所致，建議不要偏食，五穀雜糧與魚肉蛋奶一樣重要。對於因工作之故，常常要吃速食、漢堡的上班族，不妨服用一些維他命丸來補充。

幾分鐘護一生

「預防勝於治療」這個道理很多人都懂，而大部份上班族的腰酸背痛的形成，也絕非一天兩天所造成的。所以簡文仁組長建議所有的上班族，「幾分鐘護一生」，每天工作時，花個幾分鐘甚至是幾秒鐘的時間，換個姿勢，動動手腳，伸伸懶腰，如此就能減少不必要的肌肉傷害，使您一生免於腰酸背痛之苦。

美國通訊公司

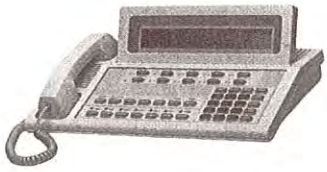
American Communications & Electronics, Inc.

快速 • 親切 • 專精　　幫助您的事業 "更發達"

MITEL®

SX-50　　SX-200 Digital
SX-200ML　　SX-200EL

適合 20~500 個房間，PMS 連線，使用簡便
直接從電腦上 Check in, Check out、及設定 Wake Up Call







The SX-200 ML
Grows with You

~17年專業工程師，為您提供所有通訊系統方面的設備及服務~

NEC

NEAX 2000, NEAX 2400 從30 個單位到
5005 個房間的 MGM HOTEL & CASINO 都是 NEC
最滿意的用戶，功能超強，品質优越
＊請洽詢原廠分期付款







旅館專用語音信箱系統

銷售專線 800-223-8600　　**工程維修部 626-458-9698**

2620 Concord Ave. #128 Alhambra, CA 91803

企業經理人健康大補帖

本刊編輯部



想要在工作壓力下保有健康的身體，維他命、雞精等養生食品或藥品並非萬靈丹，唯有均衡的飲食才是真正的保健之道。

由於國人普遍存有「有病治病，沒病補身」的想法，所以舉凡雞精、維他命、燉補、卵磷脂等養生食品或藥品，被接受的程度十分普遍，甚至有人每天吃下的維他命不下數十顆，這種吃法反正反映了國人好「補」成性。

均衡的飲食最重要

對於這種「補」風，國泰醫院營養組副組長黃桂英指出，如果每個人都能從奶類、蛋豆魚肉類、五穀根莖類、蔬菜類、水果類與脂類等六大類食物中，均衡地攝取營養，其實是沒有必要吃養生食品或藥品。但是，現代企業經理人工作的壓力很大，也很忙碌，可能不清楚如何達成均衡的飲食，所以黃桂英給企業經理人以下的建議，請企業經理人多留意。

一、 謹記攝取足額的六大類食物。每天攝取奶類五百西西、一個蛋、一兩肉、一兩魚、一塊豆腐、三至六碗飯、三碟一百五十公克的蔬菜、兩碟水果與三湯匙油脂，這樣的攝取量足以符合人體所需。如果因個人關係，如體能消耗量大，則應按此比例對等地增加六大類食物的攝取量。

二、 一定要吃早餐，且要強調蛋白質的攝取，不要只吃醣類的食物，以免上班時間體力不足，未到用餐就飢腸轆轆，傷害到腸胃。

三、 對抗壓力，不能忽略維生素C、B群與E的攝取。這些養份可從水果、小麥胚芽、牛奶、蛋、深綠色蔬菜與植物油中取得。

四、 儘量避免油脂、酒精與調味料過量的攝取。一般企業經理人交際應酬多，常在外面的餐館用餐，油脂與調味料的攝取偏高，宜多配合蔬菜的攝取，並加強水果的攝取量，至於油炸類的食物與酒精飲料能免就免。

黃桂英強調，如果企業經理人因個人因素，對於以上的建議有實行上的困難，此時才考慮養生食品與藥品。但是在攝取的種類與數量上，宜與營養師討論，例如有便?的現象，則可吃一些纖維素片，促進排泄系統的運作。切勿自己到藥房亂買亂吃，因為有些維生素攝取過反而有害，會造成中毒現象。

維他命的攝取需知

素以生產維他命聞名的西德藥廠，執行副總侯勝宗根據其多年製藥的經驗指出，維他命可分為水溶性與脂溶性兩種。

水溶性維他命安全性高，其分子的組成比水分子小，可以完全溶解於水中，若攝取超量，則會隨著汗水與尿液排出體外，不會屯積，而且其分子可以充分地與小腸中的絨毛接觸，達到良好的吸收效果。

至於脂溶性維他命不易溶於水，若攝量過多，則會頓積在體內，如果過多會產生中毒現象，這類的維他命以維他命A 與D為代表，服用時應遵照醫生的指示。



對於有些人一天吃十數種維他命，也吞了十數顆維他命丸的現象，侯勝宗表示沒有必要，只要服用綜合維他命即可。但是市面上的綜合維命多半是水溶性維他命的組合，脂溶性維他命還是不足。所幸製藥科技已進步到可以切割脂溶性維他命分子，使其可溶於水，再加上發泡錠的壓縮製藥技術，可以把經仔細估計人體每天各種維他命需求量壓縮到一錠劑內，達到一次解決的境界，只要服用一片，一日所需的維他命均可補足，也不用怕脂溶性維他命過多，造成不良影響。

有關於維他命的攝取需知，侯勝宗建議要注意下列幾點：

一、 要選合格的GMP藥廠所生產的綜合維他命。

二、 要諮詢營養師與醫師，依醫師建議的劑量服用。

三、 要留意製造日期與有效日期，過期的維他命不要買。

四、 除非有必要才吃綜合維他命，不然儘量從日常食物中攝取，因為這是最自然的



以罐裝雞精替代藥膳或燉補

至於有些偏好東方式進補的族群，服用維他命的情況較少，藥膳、燉補反而是比較常見的做法。但是藥膳、燉補頗為耗時，光是要燉雞精就要用小火　煮十八個小時，再加上中藥藥材並不是一般企業經理人所熟悉的，所以科學化大量生產的市售罐裝雞精成為一個快速的替代方式。

國內罐裝雞精第一品牌——白蘭氏雞精的方清輝經理指出，雖然經過實證研究發現，每天服用固定劑量雞精的實驗小白鼠，其新陳代謝率提升16%，但是雞精畢竟不是藥，而是一種食品，將之視為營養補充劑，補充不均衡的飲食，才是正確之道。而且服用的劑量要視真正的生理需求而定，像剛開過刀的病患、孕婦、勞心勞力的企業經理人，以及應付聯考的學生等，都很適用。

所以，基本上雞精是比較接近天然的養生補品，並非由製藥科技萃取或合成的。但是市面上的雞精有很多品牌，方勝宗建議要注意下列幾點，才不會買到非天然的雞精：

一、 一定要了解雞精的製造過程，如果能到工廠去看看最好，不然也要有科學的驗證是由天然的鮮雞隔水燉煮出來，而不是由濃縮雞湯加上其他添加物合成的。

二、 品質要有保障。要選購有GMP認證的食品廠出產的雞精，甚至有必要時，要了解採用的雞隻否是CAS合格的雞，以確保健康。

仙丹妙藥也不能替代日常三餐

在充滿競爭壓力的現代社會中，企業經理人的確常面臨因忙碌而無暇保養身體的情形。所幸，食品科技與製藥科技日趨進步，維他命、雞精等養生食品與藥品，可以暫時補充企業經理人不均衡或不足的養份，使企業經理人可在較短的時間內迅速恢復體力。

不過，即使是仙丹妙藥也要有正確的使用時機與方法，並不能替代日常的三餐飲食。所以，企業經理人應體認，維他命或雞精等養生食品只是調合一時飲食的失調，唯有每日均衡的飲食才是真正的保健之道。

我們關心您的健康



VIC INN-TERNATIONAL CO.

金龍旅館實業公司

本期推出：
(1) 150單位，Full Service Hotel, $9,500,000
(2) 69單位，Freeway Location, $3,600,000

＊南加州歷史最久

——— 華資旅館顧問公司 (26年)
(Since 1997)

＊僅做旅館方面之

——— 投資、買賣，絕對專門。

你若有旅館要買賣請電：

Jerry Wang 汪 俊 宇 (323)268-8886

Pager: 626-301-7226 Fax: (323)268-6188

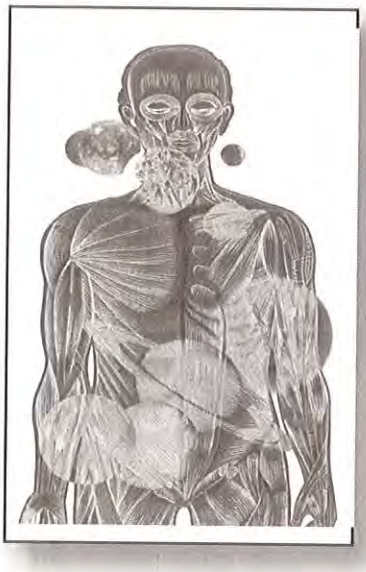
1455 Monterey Pass Rd., Suite #201
Monterey Park, CA 91754

糖尿病『早期發現，適當治療』

不讓合併症乘虛而入

糖尿病

新陳代謝科 李亭儀主治醫師



糖糖尿病由一群不同的中間代謝異常所組成，其特徵是 無法忍受葡萄糖〈葡萄糖失耐〉，診斷當時血糖高，長期高血糖對於慢性合併症的發展有貢獻，只要能早期發現和做適當的治療就能避免或延緩慢性合併症的出現，慢性併發症包括眼睛病變、神經病變、腎臟病變、大血管病變等。

眼睛病變：糖尿病眼部併發症是目前成年人失明的三個主要原因之一。常見的病變如視網膜病變、青光眼、屈光變化、白內障、眼肌麻痺等，其中糖尿病視網膜病變是最容易造成視力喪失的疾病，因此建議患者應定期至眼科檢查視力、眼壓、屈光狀況及散瞳眼底檢查。預防勝於治療，對自己的病要抱著積極的態度，儘量維持穩定的血糖、控制飲食、保持理想體重、戒菸、保持運動習慣、維持正常的血壓。

大血管病變：糖尿病會促進血管的老化而引起動脈硬化，動脈粥樣硬化是一個特定名詞，指的是血管壁〔特別是動脈〕上附著之物，糖尿病常見的動脈粥樣硬化是一種「柔軟的」硬化，脂肪混合著平滑細胞及鈣堆積在血管內壁、冠狀動脈、腦血管及周邊血管疾病是大血管疾病主要類型造成高血壓、心肌梗塞、腦中風、周邊血管症狀如間歇跛行病。由於大血管疾病引起糖尿病患者最嚴重的致病並且致命，因此採取治療措施以減低發生動脈粥樣硬化之危險是必要的，應如何預防？積極治療高血壓、血糖控制良好、治療高血脂、戒菸、飲食控制、多做足部運動來防足受傷。

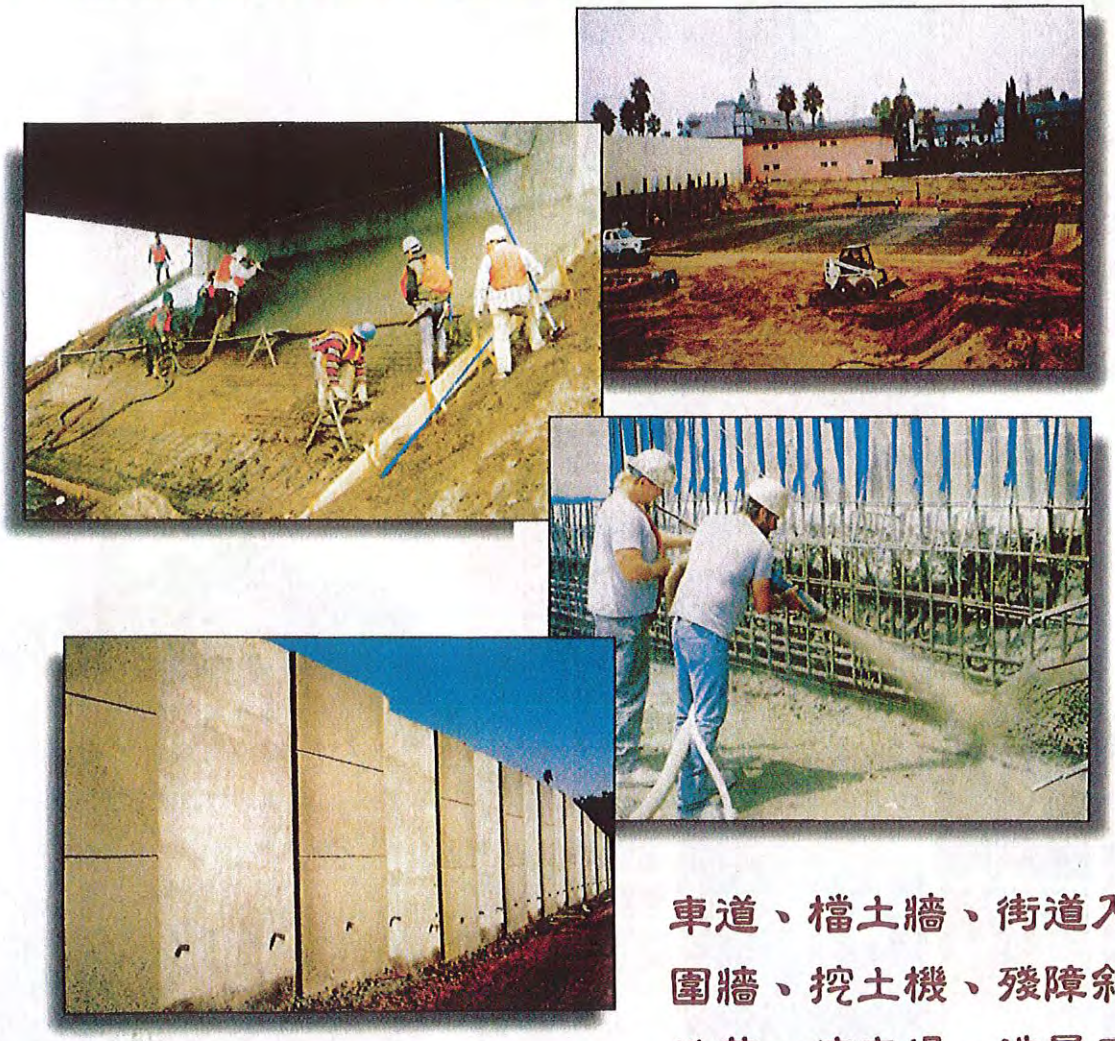
腎臟病變：糖尿病腎臟病變已成為美國每年洗腎新病患的第一主因，在國內亦同。初期階段則在尿裡會含有蛋白，病變更加進展則手、... 恔y會腫起來，這是腎臟內絲球體變硬，造成無法過濾尿液及製造正常尿，原本應排出體外的老化廢物就累積而引起尿毒症。預防和治療早期糖尿病腎臟病變基本方法有：確實嚴格血糖和血壓控制，限鹽及低蛋白飲食，運動及飲食控制以保持標準體重、戒菸、高血脂之治療，早期偵測尿中的微量白蛋白。

神經病變：神經病變是糖尿病最常見的慢性併發症，是下肢截肢最大的元兇，並造成許多痛苦與不便，主要障礙為末稍神經、自律神經以及腦和脊髓的障礙。這些往往會引起心悸、腹脹、便秘、腹瀉、失禁、小便困難、起立性低血壓、性功能障礙、手...鱨o麻和刺痛、感覺遲鈍等症狀。這幾乎是由於高血糖有關，治療則需早期診斷細心血糖控制，緩解症狀，避免續性併發症與自我照顧的衛教。

在發病初期，雖然• 野 ＶＡ，但糖尿病患不要忽略控制血糖的重要性，因為隨著時間及疾病的進度，慢性合併症就會跟著發生！

專精一切結構工程

STRUCTURAL DESK, CAISSON, SPANCRETE,
TILE-UP, MANHOLE, CATCH BASIN



車道、檔土牆、街道入口
圍牆、挖土機、殘障斜坡
地基、停車場、造景工程

合理的估價、專業的服務、滿意的保證

WESTCRETE CONSTRUCTION INC.
(dba Prowest Construction)

12326 Fineview Ave., El Monte, CA 91732

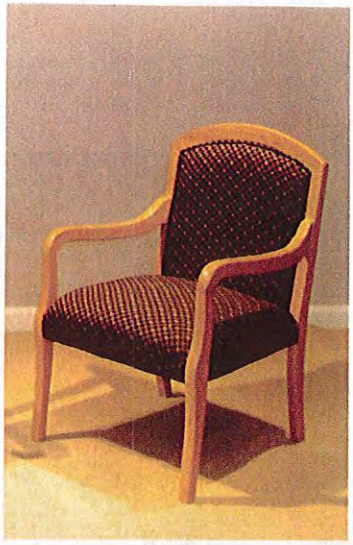
Cell: (626) 705-0108 Office: (626) 454-1088 Fax: (626) 454-5238

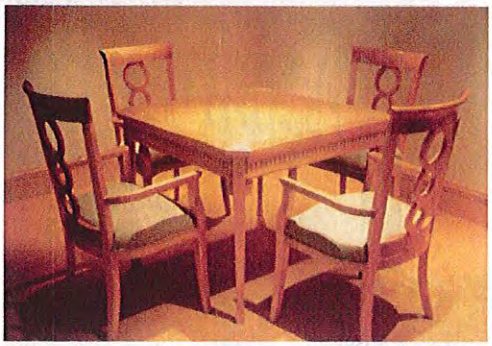
ARTHUR CHEN

您想以好的價格買到最高級旅館家具嗎？



請來 C F KENT 工廠訂購









- 我們家具採用美國 MAPLE, CHEERY, ALDER或 OAK等材料，除桌面用耐磨 FORMICA材料外，任何刻花不用 PLASTIC或 PAPER，一切真材實料。
- C F KENT 是 HILTON HOTEL 總部指定供應廠。我們產品遍及全美國 HILTON, SHERATON, CROWN PLAZA,同時我們也專供應 HOLIDAY INN EXPRESS, RADDISSON, BEST WESTERN 等連鎖旅館。
- 南加州台灣旅館業同業公會特約供應廠。
- 我們接受室內設計師任何指定規格要求產品。歡迎來 MONTEREY PARK 工廠 SHOW ROOM參觀洽談。