南加州台灣旅館業同業公會

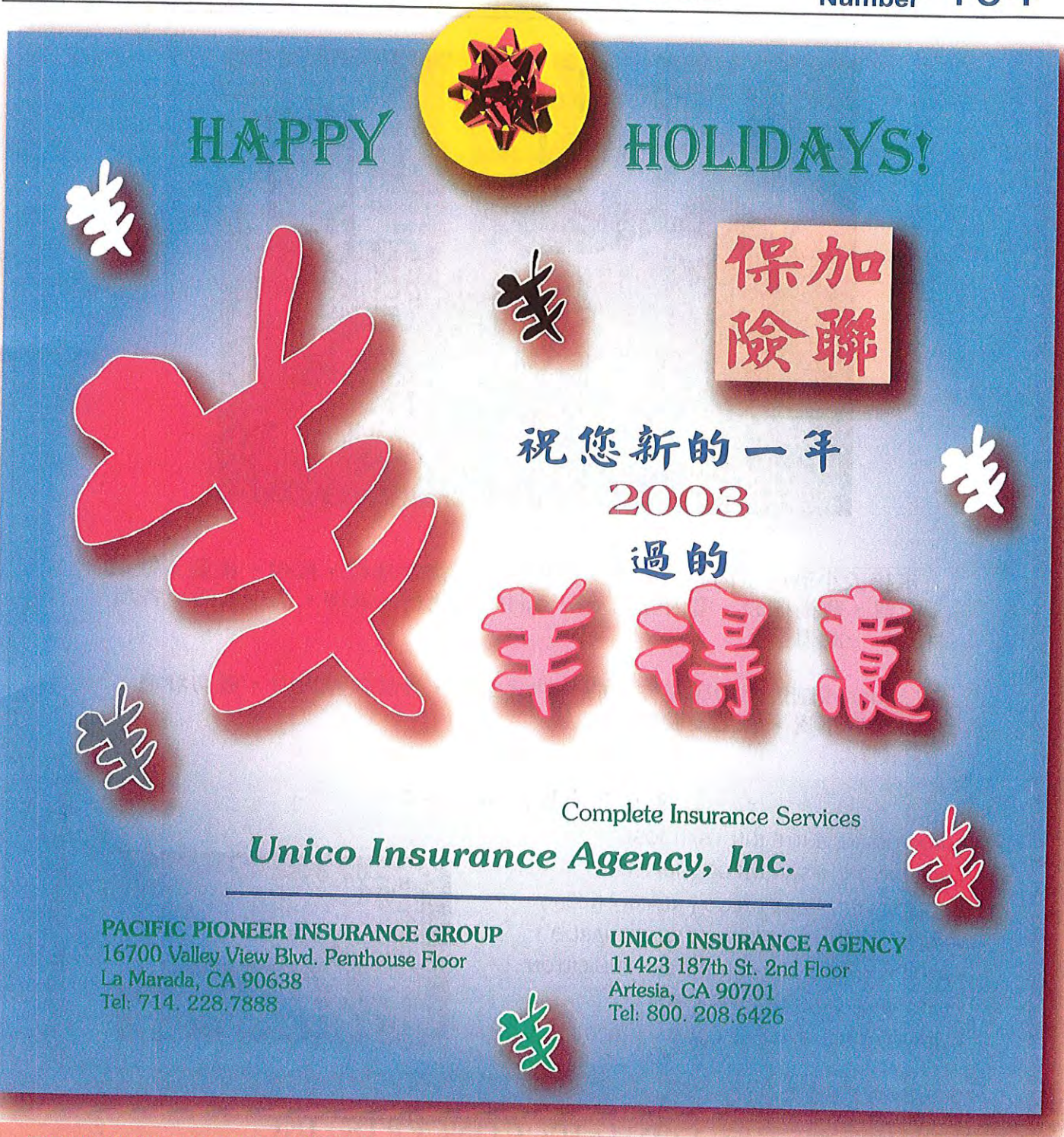
旅館會刊

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

DECEMBER
2002

HOTEL & MOTEL JOURNAL

Issue Number 104



TAIWAN HOTEL & MOTEL ASSOCIATION
Of SOUTHERN CALIFORNIA
1045 E. Valley Blvd., A212

南加州台灣旅館業同業公會
Tel: (626) 280-2207
Fax: (626) 280-2243

LANDMARK CONCEPTS, INC.

為您提供專業酒店室內設計及供貨服務

承接大小酒店室內設計服務，提供客房所需之地毯、傢俱、窗簾、壁紙、床罩、藝術擺設、室內綠化及洗手間內大理石、磁磚、洗手台面，各項材料，一應俱全。

Landmark讓您體驗專業完美的一站式服務，設計典雅大方、親切舒適，用料高貴不貴，施工安裝精良。

本公司承接成功案例：

- HAWTHORNE SUITE INN - SAN JOSE
- HOLIDAY INN - SAN DIEGO (JUPITER)
- HOLIDAY INN - SAN DIEGO (KEARNY NESA)
- HOLIDAY INN - SAN DIEGO (W. BERNARDO)
- FOUR POINTS SHERATON HOTEL - FULLERTON
- BEST WESTERN - NORWALK INN
- TRAVELODGE - ORANGE COUNTY AIRPORT

LANDMARK CONCEPTS , INC.

2455 Edwards Ave., S. El Monte, CA 91773 Tel: 1-626-575-8189 (6線)

會長的話

許清松

又到了歲末時節，這一年裡因為各位理事與會員的支持與鼓勵讓公會各項會務活動順利進展，過去的一年雖風聲鶴唳，天災人禍危機四伏，戰事似乎一觸即發，但我們也看到有關單位為全民福祉所盡的努力。風雨欲來，外面一片詭譎多變的氣氛，但公會的活動進展不受一點影響，我們按照年度的計劃進行每樣活動。不管是公會活動或配合駐外單位各樣活動的進行，本會總是盡全力配合。

最近為各位會員精心策劃與愛迪生電力公司合辦的座談會乃是一大創舉，本會會員為愛迪生電力公司主要客源之一，在多次的場合愛迪生電力公司希望能有機會合作辦理活動，讓本會會員能直接面對愛迪生電力公司咨詢有關省電計劃的方案，也特別精心安排一趟如何有效用電之旅，讓參與的會員知道如何省電及有效率的使用各種電器、燈光設備。目前返台履薪的王主任是多年來與本會合作無間的好伙伴，得知他即將奉命回台擔任新職的消息後即由本會召集社團聯合餐敘，席間王主任對於本會支持駐外人員的心意給予感謝，稱讚本會對於各項活動的配合度，從不在排名或工作上給駐外單位為難，支持駐外使節就是支持政府，本會也時常透過各種活動給予各單位諸多鼓勵，新上任的僑二吳主任彼此已配合多時，相信以後合作更有默契。新的一年即將到來，本會目前積極籌畫新春聯歡晚會，感謝本會副會長王政煌提供場地Atrium Hotel給本次活動，以及餐飲由副會長范約瑟、王政煌及我共同贊助，收入全部捐給本會，更期待您能共襄參與盛會，會中有豐富的餐飲，歌舞表演，摸彩活動等。

儘管外界如何多方傳說揣測未來的一年，但我們相信新的一年會比過去一年更好，也希望各位為事業打拼的同時別忘了身體健康，在此祝各位事業順利，闔家平安。

目 錄

會務動態

8 第二十八屆理事名單

9 南加州台灣旅館業同業公會
第二十八屆第三、四次理事會

13 歡送王鼎元主任榮調

14 旅館公會榮獲響應省電計畫
獲好評 愛迪生公司頒獎表揚

15 座談會專題報導

18 參加國慶升旗典禮報導

20 會員分享

財稅法律專欄

24 Checklist to Help Avoid
Negligent Hiring Decisions

26 Employee Leasing

28 Exit Interviews

30 New Background Check
Requirements for Employers

32 Permissible and Lmperniissible
Questions to Ask a
Potential Employee During
an Interview

34 聯邦反歧視法律賦予移民的就業權利

38 最近IRS稅務稽查方針及查稅
應注意之事項

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

旅館會刊

第104期2002年 12月出刊

行銷管理專欄

42 CEO到底是幹什麼的？
46 電話禮儀
47 寧可做錯，不可不做
48 揮別2002，展望2003
49 九一一恐怖攻擊
是經濟衰退主因
50 Hotel Wave Hits
Coastal Southland
54 重要的是歸屬感

56 我所鍾愛的管理教育

旅遊資訊專欄

62 你今天上網算命了沒？
64 倫敦
最適合懶惰的你
66 旅遊登山注意事項
67 歡樂耶誕
台港澳比炫
68 數位相機專欄

76 如何度過漫漫旅程

醫療與保健專欄

78 The Food Guide Pyramid
A Guide to Daily Food Choices
80 過勞 新職業傷害

81 何謂憂鬱症
84 焦慮的年代
患者多不自覺
86 健康小百科
89 誤服藥物的應急措施

廣告索引

封面 加聯保險
封底 C F Kent
封面裡 Landmark
封底裡 Westcrete Construction

35 Cal Lighting
39 Prudential Insurance
45 華美電子鎖
51 Atlas Hospitality Group
59 至上保險
63 台美地毯
69 光輝油漆
73 美加電訊
79 金龍旅館實業公司
83 P.E.M.
85 Arland
90 Tele Pacific

發行人： 許清松
總編輯： 邱垂煌
副總編輯：李秉信、汪蔚興
執行編輯：周培瑩
編輯委員：盧景林、鄭春暉、范約瑟
王政煌、王正純、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、劉昇平
江肖旼、汪俊宇
攝影小組：李秉信、鄧永征、江 耀

特約印製廠商：VPA Graphics
Eric Chen (714) 624-2724

編者的話

總編輯 邱垂煌

走過九一一事件，進入一個未知的一年裡，業者也大都心存膽戰來應付這一年，慶幸大家通過考驗安抵二００三年，本編輯小組也透過專家搜集寶貴資料提供給各位業者參考，為未來的一年做好心理準備，本會會刊於社團間別具有特色，是旅館專業特刊；提供會員許多重要資訊，我們搜集截取座談會的重點，編列於會刊當中。

感謝多位編輯委員會成員鼎力相助，刊物得以順利發行，會刊的發行當中資金的籌集是最不易的一環，本會會刊的值與量是有目共睹的，為了品質的提昇不惜成本代價的付出，我要特別感謝廠商的贊助，如果沒有廠商金錢的資助，刊物將難以發行，也感謝文章提供者幫忙搜集以豐富內容。

新的一年裡公會即將推出各類活動，各位平時忙於事業，建議利用機會多鍛鍊身心，預祝各位身體健康，萬事如意。

會務動態

8 第二十八屆理事名單

9 南加州台灣旅館業同業公會
第二十八屆第三、四次理事會

13 歡送王鼎元主任榮調

14 旅館公會榮獲響應省電計畫
獲好評　愛迪生公司頒獎表揚

15 座談會專題報導

18 參加國慶升旗典禮報導

20 會員分享

南加州台灣旅館業同業公會

第二十八屆理事名單

理事長 邱垂煌 Mr. Chris Chiu 23702 Rockfield Blvd. Lake Forest, CA 92630 (O)949-458-1900 (F)949-443-8388	會長 許清松 Mr. Stephen Hsu 515 West Katella Ave. Anaheim, CA 90802 (O)714-991-6868 (F)714-817-8588	副會長 鄭春暉 Mr. Peter Cheng 1538 E. Lincoln Ave. Anaheim, CA 92805 (O)714-635-6888 (F)714-573-4242
副會長 范約瑟 Mr. Joseph Fan 3223 E. Garvey Ave. North West Covina, CA 91791 (O)626-732-6245 (F)626-732-6246	副會長 王政煌 Mr. Michael Wang 5325 E. Pacific Coast Hwy Long Beach, CA 90804 (O)562-597-3285 (F)562-498-7167	副會長 王正純 Mr.Chen-ChunWang 1402 W. Pacific Coast Hwy. Wilmington, CA 90744 (O)310-834-3400 (F)310-835-2225
稽核 李德揚 Mr. Terry Lee 515 S. Figueroa St.,Suite 1960 Los Angeles, CA 90071 (O)213-680-8811 Ext 26 (F)213-680-9134	財務 劉兆鈞 Mr. Tony Liu 17561 E. 17th St. Tustin, CA 92680 (O)714-832-2000 (F)714-573-4242	理事 李秉信 Mr. Ping Hsin Li 800 South Beach Blvd. Anaheim, CA 92804 (O)714-995-5700 (F)714-826-6021
理事 吳東昇 Mr. Tom Wu 705 N. San Gabriel Blvd. Rosemead, CA 91770 (O)323-887-9235 (F)323-887-9236	理事 林學靚 Mr. George Lin 609 N. Harbor Blvd. Santa Ana, CA 92703 (O)714-554-4040 (F)714-265-9938	理事 王強生 Mr. John Wang 2200 S. Harbor Blvd. Anaheim, CA 92802 (O)714-750-5211 (F)714-750-2226
理事 汪蔚興 Mr. Wilson Wang 3152 Redhill Ave.,#208 Costa Mesa, CA 92626 (O)714-662-4400 Ext 402 (F)714-662-5500	理事 鄧永征 Mr. Nicolas Teng 3344 State St. Santa Barbara, CA 93105 (O)805-687-6611 (F)805-687-7116	理事 盧景林 Mr. Robert Lu 4400 Hughes Lane Bakersfield, CA 93004 (O)805-833-3000 (F)805-833-3736
理事 江 耀 Mr. Bill Chiang 2845 Supply Ave. Commerce, CA 90040 (O)323-721-0252 (F)323-721-6086	理事 劉達榮 Mr. Jack Liu 11815 165Th St. Norwalk, CA 90650 (O)562-926-5599 (F)562-926-8479	理事 郭學仁 Mr. Simon Kuo 26328 Oso Parkway Mission Viejo, CA 92691 (O)949-582-7100 (F)949-367-7696
理事 劉昇平 Mr. Sheng Ping Liu 721 S. Indian Hill Blvd. Claremont, CA 91711 (O)909-626-2431 (F)909-624-7051	理事 江肖皎 Mr. Shermen Chiang 420 N. Atlantic Blvd. Monterey Park, CA 91754 (O)626-289-5090 (F)626-281-6499	理事 汪俊宇 Mr. Gerald Wang 1455 Monterey Pass Rd.,Ste#201 Monterey Park, CA 91754 (O)323-268-8886 (F)626-446-4068

南加州台灣旅館業同業公會
第二十八屆第三次理事會

一、 時間：二ＯＯ二年九月十日(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 鄭春暉 劉兆鈞 范約瑟 鄧永征
汪蔚興 王強生 江　耀 吳東昇 王正純 劉達榮 劉昇平 汪俊宇

主席：許清松　　記錄：周培瑩

理事長 **邱垂煌**報告：

(一) 雙十國慶升旗活動可以說是連結各社團力量的最佳表現，每年均由台灣同鄉聯誼會負責籌辦的工作及擔任升旗典禮主席，本會也全力幫忙獎品的搜集。

(二) 多年來 Hawthorn Suites 陸續的贊助本會刊物，本期旅館會刊因Hawthorn Suites的Tim Muir 休假，廣告封面因此未能及時趕到，所以拖延幾天敬請見諒。

(三) 八月十五日中華民國行政院長游錫?訪洛杉磯，本會由我本人、會長許清松、前會長盧景林代表出席餐會。

(四) 九月三日立法院王金平率團訪問洛杉磯，本會也出席及贊助一桌。

(五) 大華禮卷目標四萬元，公會可以取得6%的獲利，各位能支持。

會長 **許清松**報告：

(一) 每年國慶升旗典禮本會均負責摸彩獎品的工作，今年由本會前會長盧景林擔任台灣同鄉聯誼會會長一職，希望各位能踴躍參與活動給予更多的支持。

(二) 本期刊物雖不能於今開會中拿到，但延緩幾天寄發出去會員及各為理事也可很快取得刊物。

(三) 預祝各位中秋節快樂，敬送每位月餅一盒聊表心意。

(四) 今天訓練班小組及座談會小組提前三小時為下次的座談會舉辦籌備會，很感謝他們的用心。將公會成員劃分成小組的用意也在於大家能分工，在解答會員問題時，也能很快找到相關人員解決問題。

副會長 **鄭春暉**報告：

近期籌劃下鄉訪問事宜，地點尚在研究當中或配合座談會小組與當地會員舉行座談，地點將以比較少抵達的洛杉磯市或Santa Barbara為主。

副會長 **鄭春暉**報告：

近期籌劃下鄉訪問事宜，地點尚在研究當中或配合座談會小組與當地會員舉行座談，地點將以比較少抵達的洛杉磯市或Santa Barbara為主。

副會長 **王正純**報告：

謝謝各位的支持讓我出任副會長一職，我將盡自己的能力本著虛心求教的精神配合各項會務的進行。

副會長 **范約瑟**報告：

座談會小組已於會前開過會，決定座談會於十一月五日舉辦，訓練班於二月十一日舉辦，將儘速與僑二中心連絡場地，另一場座談會將與會員小組配合下鄉訪問時辦理座談。座談會主題：二ＯＯ二旅館市場分析：九一一恐怖事件之後的旅館市場狀況及其價值評估、如何購買遭銀行抵押回收之旅館。旅館的維修及維護(Preventive Maintenance)。「預防勝於治療」， 健全的維修計劃將延長機器設備的壽命，我們邀請相關人員為您詳加說明。有關旅館業主與員工關係之保險：業主與員工告訴事件層出不窮如何預防及解決之道，邀及專家主講。勞工法：邀請專業人員敍述雇用員工的注意事項。

稽核 **李德揚**報告：

各位理事尚未繳理事費者請速繳交，及敬請各位保持優良出席記錄。

財務 **劉兆鈞**報告：

目前銀行帳户結餘$4,820.00

總幹事報告：

每屆年會於六月辦理，年會工作繁瑣從五月開始邀集廠商參展，公會活動能於四月底全部完成全力推動年會及商展的部份。

討論事項：

(一) 聖誕晚會：今年的聖誕晚會地點及時間將於下次理事會中討論決定。

(二) 高爾夫球賽：高爾夫球賽小組成員由邱垂煌、鄭春暉、劉達榮、郭學仁、江　耀組成。時間及地點下次開會中討論。

南加州台灣旅館業同業公會
第二十八屆第四次理事會

一、 時間：二ＯＯ二年十月十五日(星期二)下午四點三十分

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 鄭春暉 范約瑟 汪蔚興 王政煌 江耀 吳東昇 王正純 林學靚 劉達榮 郭學仁 江肖　汪俊宇

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、 旅館會刊已經出刊，感謝各位理事的支持，第一ＯＯ三期結餘有$1,000 元。

二、 九月二十七日陳總統夫人吳淑珍拜會洛杉磯並舉辦餐會，本會贊助一桌。

三、 十月五日(星期六)在巴恩斯公園舉辦雙十升旗典禮，本會負責摸彩獎品，本會前會長現任台灣同鄉聯誼會會長盧景林為總召集。

會長 **許清松**報告：

一、 從七月份各項會務活動在旅館會刊中介紹各項活動時間表，也讓會員知道我們公會活動。

二、 本會第一ＯＯ三期旅館會刊已出刊，感謝邱理事長的全力負責。

副會長 **鄭春暉**報告：

目前籌劃購買大華禮券以增公會收入。

副會長 **王政煌**報告：

最近因工作忙碌經常到外州洽商，以至於開會多次未能抵達，敬請見諒。有關於聖誕晚會場地一事，在Atruim Hotel沒有問題。

會長 **范約瑟**報告：

本次座談會訂於十一月五日(星期二)假Edison Company的會議中心舉行。由汪蔚興主講第一節課，九一一之後的旅館市場狀況，由汪俊宇主講第二節課，如何買賣銀行抵押回收的旅館，第三節課勞工法，第四節課由Prudential-John Lee主講EPLI-包括有關性騷擾，非法解Work's Compensation Insurance及General Liablity Insurance,中午午餐由John Wang提供之P.E.M.廠商贊助及本會理事汪俊宇共同午餐贊助。

副會長 **王正純**報告：

雙十國慶升旗典禮當日由本會理事汪蔚興擔任司儀其台風表現的極佳。

總幹事代理財務報告：

大安銀行帳户結餘$3,000元 應收帳款—廣告費$5,000元未收。有關於會員會費催收的部份將劃分小組由會長、范約瑟、汪俊宇專人負責。目前先用郵件通知使用公會福利者，其餘郵寄Invoice陸續過濾及催收未繳費者。

稽核 **李德揚**報告：

廣告費仍在催收中，理事會費剩下一人未付，已通知答應寄出來。

討論事項：

座談會：十一月五日(星期二)在Edison company舉辦,供應中餐，舉辦記者會。
高爾夫球賽：球賽訂於4/30舉辦，場地Lakewood預計打球人數八十人，費用$75包括中餐、晚餐，每一理事負責One Hole Sponsor本小組成員為盧景林、邱垂煌、劉達榮、鄭春暉、江耀、汪蔚興、鄧永征、郭學仁、汪俊宇。

年會：日期暫定六月八日舉辦，至於地點另外決定，小組成員為李德揚、汪蔚興、汪俊宇。

臨時動議：
座談會應配合一些Edison Company 最新省電計劃以便廣召會員來參與。
Buena Park前市長將出馬競選市議員，希望各位能出席10月24日在Best Inn的籌款會。

歡送王鼎元主任榮調

王主任服務於僑界三年後，即將返回台灣履行新職，各僑團紛紛表依依不捨之情，為表歡送之意由本會發起聯合歡送餐會。

餐會於海珍酒樓舉行，當日貴賓雲集，席間各社團對於王主任服務期間的表現給予極大的肯定，洛杉磯僑團眾多要取得各方共識互諒實則不易，在許多場合看到王主任為安撫各方人馬絞盡腦汁，時常是眉頭深鎖，駐外人員是不容易勝任的，但這也算人生當中的一部份，相信他經過洛杉磯這段時光以後會愈戰愈勇，他對於本會支持中華民國的心意也感到欣慰，本會堅持此一理念，任何活動均彼此全力合作，從來不因政黨的輪替，而讓他們傷腦筋，彼此心存默契合作無間，本會會長許清松代表各位理事致贈紀念獎牌一面，預祝他回台後一切順利。

旅館公會榮獲響應省電計畫獲好評
愛迪生公司頒獎表揚

愛迪生公司能源服務供應部主任格蘭特〈左〉向南加州台灣旅館業同業公會副會長范約瑟〈右〉頒獎，中為愛迪生公司亞裔社區代表吳智賢

陳曉春

加州政府推出的鼓勵省電退款計畫日前結束，用户節省用電今年又獲得顯著成效，僅南加州小企業今年夏季獲得的省電退款就超過三百萬元，而居民耗電量在去年已經降低的水準上，今年夏季使耗電再減少11%。南加州愛迪生公司8日頒獎表彰橙縣亞裔社區服務中心、台灣旅館業同業公會等華裔組織節省能源的貢獻。

同時，愛迪生公司在8日回饋華裔社區的答謝會上宣布，政府推動的節能退款計畫不僅在南加州社區反響積極，而且省電效果顯著。因此預期，今年所有節能獎勵、退款計畫，明年仍將照例實施。

愛迪生公司副總裁布朗（Clarence Brown）對今年的節省用電成效十分讚賞，他說，由於社區民眾對省電退款計畫的響應，今年夏季愛迪生公司總共節省的耗電量達190億千瓦／小時，讓南加州居民基本擺脫了電力短缺、輪停電的困擾。

南加州愛迪生公司並對成長迅速的南加州華裔社區愈加重視，於8日特地在蒙特利公園市舉辦華裔社區答謝會，該公司多名副總裁、商業部經理、能源服務供應部主任一起出席，答謝華裔社區與商家的長期合作。

布朗說，南加州各種規模的華裔商家成長很快，現已超過35萬家，是該公司不可忽視的市場。不過，服務多元化的少數族裔社區也是該公司的挑戰，愛迪生公司最近已增設多名能講英語、中國國語、廣東話的員工，尤其重視與華裔社區建立聯繫，取得華裔商家的合作。

引人注目的是，最近兩年的省電退款計畫在華裔社區反響更為積極，愛迪生公司商業部門經理戴維斯（Timothy Davis）稱讚該公司亞商社區代表吳智賢的努力，使這項節能計劃在華裔商家中得到積極合作。他表示，今年參加省電計畫的華裔商家數目大增，已超過其他族裔。

愛迪生公司並頒獎答謝今年華裔社區節省能源的傑出貢獻機構，橙縣亞裔社區服務中心、南加州香港商會、台灣旅館業同業公司、華美民權聯盟等七家機構獲得頒獎表彰。

座談會專題報導

本刊編輯部

由本會與愛迪生電力公司合辦的座談會，於十一月五日在愛迪生電力公司位於 Irwindale的公司舉行，本會會員為愛迪生電力公司的主要客源之一，每年總是透過本會各項活動宣導省電計劃，為了讓各位能確切的瞭解如何省電，所以透過華人代表吳智賢的協調在該電力公司會議中心舉行，當日的講題及講師安排均切合會員須要，會議中心的電腦視覺現代化的設備超越我們的想像外，當日為了配合我們的到來，特別提供有中國味的中式午餐，周圍更有中國舞龍舞獅的擺飾，讓我們有賓至如歸的感覺。

當日的講題由座談會小組精心策劃，根據目前市場走向趨勢及會員需求而設計，由本會理事也專精於旅館買賣的汪蔚興主講二ＯＯ三年旅館的走勢，這是會員所關切的話題，汪蔚興搜集了多方的資料總結報告於本期會刊當中，旅館業者在膽戰心驚度過二ＯＯ二年，而對於二ＯＯ三年的預測眾說紛紜，汪蔚興以他各人專業知識及任職於營業額首屈一指的旅館買賣公司發表最確切的演說。以及Marta M. Fernandez 律師主講EPLI有關性騷擾、非法解雇、歧視…等常見問題，律師精湛的演說，讓大家對EPLI有更深的認識。如何購買銀行抵押回收的旅館，由本會理事汪俊宇主講，對於想投資旅館者注下一劑強心劑，對於買賣旅館是一個遊戲有的人輸得起，有的人確輸不起，要有"Guts"是汪俊宇自己在旅館業一路走來所體驗的心得與大家分享。與大家切身的話題員工保險，由長期贊助本會的普天壽保險公司李冀強主講，如何購買適合的員工保險，保險產品很多，如何選擇，李冀強以專業人士教導各位，愛迪生電力公司特別安排讓我們與會的會員實地了解如何有效的用電，是很寶貴的一課，感謝華人代表吳智賢周詳的安排，愛迪生電力公司的會議廳設備新穎先進，但鮮少利用歡迎我們繼續與之合作辦理活動。

時間：11001、十一月五日
地點：Edison Company, Irwindale

公司能源服務供應部主會長許清松於座談會前致詞

座談會花絮

愛迪生電力公司亞裔代表吳智賢致詞

理事汪蔚興於座談會擔任講師

右起會長許清松、副會長范約瑟、
亞裔代表 ROY 劉先生、盧景林、
愛迪生電力公司亞裔代表吳智賢、
理事汪蔚興

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:

參加國慶升旗典禮報導

洛杉磯中國城現場

熱心的愛國僑胞揮舞著國旗

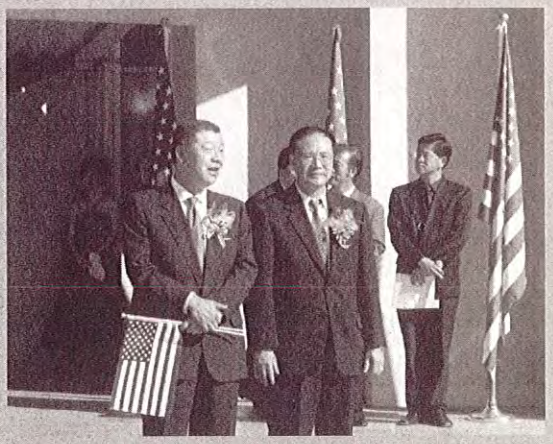
袁健生處長於會中致詞

會長許清松代表本會參加

蒙特利公園市現場

熱心的愛國僑胞參加國慶國旗典禮

袁健生處長於升旗典禮後致詞



袁健生大使參與升旗典禮和主辦單位負責人盧景林合影

理事兼現場負責獎品組江耀與會長許清松合影

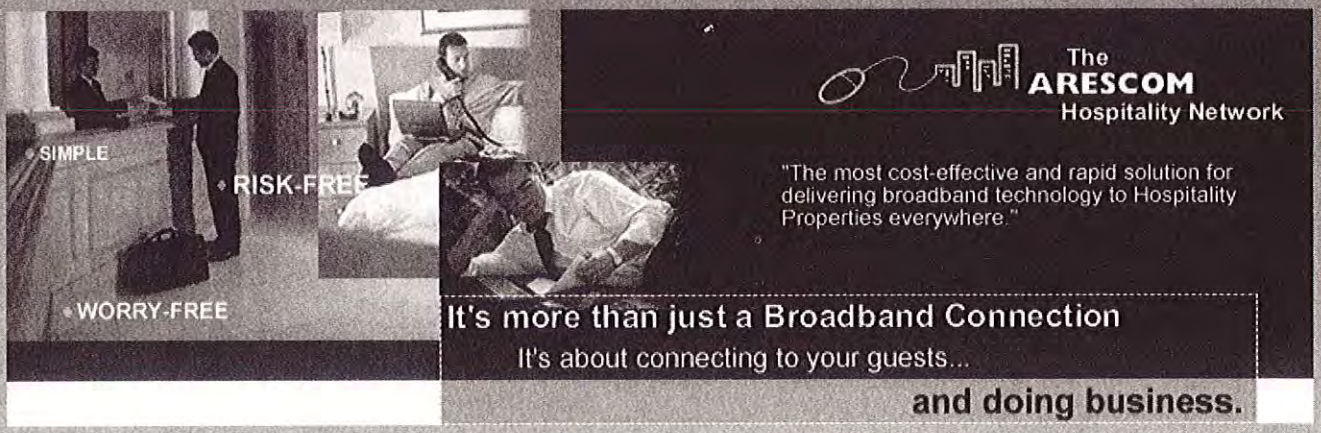
全場國旗飄揚

會長暨夫人與陳國雄夫婦合影

本會參加人員與處長袁健生夫婦合影

僑二中心吳姿霓副主任與新聞處廖祕書參加升旗典禮

會員分享



ARESCOM 是一家提供有線與無線高速網際網路通訊方案 (HSIA; High-Speed Internet Access) 的研發廠商兼安裝與技術服務公司. 總公司位於加洲佛里蒙(Fremont)的 ARESCOM 以其所研發的旅館業區域網路系統 (AHN; ARESCOM HOSPITALITY NETWORK) 向商業旅館提供免費安裝高速網際網路通訊方案 (HSIA).

ARESOM向旅館提供的免費安裝不帶任何隱藏費用: 無接通費, 無每月維修保養費和技術服務費. 帳單每月從網上經安全信用卡處理程序向客户發出. 同時, 業者也能收到一部份收入. 公司向客户提供全年365 天, 每周 7天, 每天24小時的專業電話服務. 其獨特的網路管理軟體能為住客主動接通網路通訊系統.

於1996 年在矽谷成立的 ARESCOM, 作為高速網際網路通訊方案 (HSIA) 的直接生產廠商, 以其低成本的地位在市場上占有很大的競爭優勢. 加上其穩固的財務表現: 如2001年度 五千八百萬美元($58,000,000) 的營運收入, 比2000年增加了87%; 穩固的純利收入(EBITDA)與充足的流動資金, 加上最近因發行公司私人股所募集的二千萬美元 ($20,000,000). 這些穩固的財務表現無不証實ARESCOM的穩定性和能夠提供按時安裝服務的可信度.

除了有線與無線高速網際網路通訊方案(HSIA)之外, ARESCOM目前還向旅館業者們免費提供隨選視訊(VOD; Video-on-Demand)技術. 通過最近與CINEMANOW 的合作關係, 所有參加ARESCOM旅館業區域網路系統(AHN)的旅館都可以讓其住客觀看一百多部熱門的, 具有數碼新技術的電影. 而此隨選視訊(VOD) 的收費則是以24小時使用之單一收費. 因為有了旅館區域網路系統(AHN), 旅館住客終於可以用隨選視訊技術(VOD)在觀看時隨時停放電影.

ARESCOM技術所提供的舒適享受並未給旅館業者帶來額外的支出與負擔. 事實証明, 此系統提高了住客滿意度, 並且也提高了訂房率和住客忠實度. 在競爭日趨激烈的當今旅館業, 這無疑是給旅館業者們增加了一個重要的並優於其他同行競爭者的生財之道.

ARESCOM旅館業區域網路系統(AHN)在100多家旅館所在地都有其簽約商為旅館業者安裝ARESCOM的有線與無線高速網際網路通訊系統(HSIA). 在過去的六個月中, ARESCOM就安裝了將近50家旅館. 其中有些公司還打算以此為開端, 進而與ARESCOM簽訂把整個聯鎖業或整個公司旗下的旅館都接通 AHN的合約. ARESCOM 的AHN目標是: 在2003 年底之前, 在全美的1000多家商業旅館裡安裝高速網際網路通訊(HSIA) 與隨選視訊(VOD)系統.

據最近一項由UNISYS所作的研究發現: 92%的商務旅客都會選擇到裝有快速且方便的國際網路設備的旅館住宿. UNISYS的研究還發現: 儘管73%的旅館表示要安裝高速網際網路通訊系統(HSIA), 迄今為止, 卻只有不到10%的旅館安裝了此設備. 目前主要的旅館業高速網際網路通訊系統 (HSIA)的供應商聲稱: 大約僅有500棟旅館建築安裝了此高速網際網路通訊(HSIA)的基礎設施. ARESCOM的研究發現: 旅館業緩慢的接受態度主因在於目前高速網際網路通訊系統(HSIA)的安裝商業模式: 即要求旅館業者在經濟走下坡的形勢下投資成千上萬的美元.

據最近由Accenture 所作的調查, 平均每個旅館客房的安裝費用為400 美元. 而ARESOM則向旅館業者提供免費安裝ARESCOM旅館業區域網路系統(AHN). 此方案即可讓旅館業者能在短期內提供予商務旅客高速網際網路通訊服務(HSIA).

在過去的3年中, 在工作場所和家裡使用高速網際網路通訊系統(HSIA)的人數比以往增長了4倍. 這種趨勢還將持續下去. 使用ARESCOM的旅館業區域網路系統 (AHN), 旅館業者無需為安裝高速網際網路通訊系統(HSIA)付費. 但如果現今旅館業者不採用此技術, 不久的將來, 他們很可能會面臨住房率與房價的下降, 從而為此而付出代價.

欲知詳情, 請電 (510) 445-3638 或上網查詢 : www.arescom.com

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

24 Checklist to Help Avoid Negligent Hiring Decisions

26 Employee Leasing

28 Exit Interviews

30 New Background Check Requirements for Employers

32 Permissible and Lmperniissible Questions to Ask a Potential Employee During an Interview

34 聯邦反歧視法律賦予移民的就業權利

38 最近IRS稅務稽查方針及查稅應注意之事項

CHECKLIST TO HELP AVOID NEGLIGENT HIRING DECISIONS

本刊編輯部提供

Initial Meeting

1. Provide application, which has been reviewed by legal counsel to prospective

2. Meet applicant face-to-face in private area.

3. Review the blank application to explain required information and to answer applicant's questions.

4. Instruct prospect to answer all questions and provide complete information

5. Carefully review completed application.

6. Confirm accuracy of spelling and addressing concerning past employment, references, educational institutions. Etc.

7. Determine applicant's residences and how long he has lived there.

8. Ask the applicant about any gaps in his employment history (He should be able to explain any periodic lack of employment to your satisfaction.)

9. Ask the applicant if you will need additional information from him concerning any change of name, nickname, or his use of an assumed name to allow you to check his references and work record.

10. Review the applicant's educational training if it has. A bearing on the job for which he applies.

11. Ask about applicant's military experience in the U.S. armed forces with dates and conditions of discharge, if the military experience has any relation to the job for which he is being considered. (It should be made clear to applicants that a discharge, which is less than honorable, will not automatically bar their being offered employment.)

12. Ask if the applicant has been convicted of a crime. (You may not ask if an applicant has been arrested.)

13. if the applicant's duties will require driving, ask him if he has a valid driver's license and ask him to summarize his driving record for you. (In many states you can obtain a driving "abstract" for an applicant from the status's Department of Motor Vehicles. You should call the local DMV to determine what information is available and how you can get it.)

Ordinarily, it is unlawful to ask an applicant when he was born. However, some states require the applicant's date of birth before you can receive driving information. If that is the case you should explain this to the applicant and make clear that the only reason you need this data of birth is to check motor vehicle records. Also, limit this inquiry only to those who will be driving on the job..

After the Initial Meeting

1. Check all personal/references of the applicant. (if you discover the references are generally family members. for example, ask the applicant for other references.)

a How do they know him?
b How long have they known him?
c. Upon what is the reference based? (Personal observation/secondhand information?)
d Do you need to ask the applicant for more current references?
e. Document all comments you receive.

2. Check all professional/employment references.

a. Determine job duties. (Do they coincide with those on the application?)
b. Determine length of employment.
c. Determine reasons applicant left previous job.
d. Determine if former employer was satisfied with applicant's performance
e. Document all comments you recieve.

3. Confirm educational information provided by applicant.

4. Order a copy of applicant's driving record, if driving is required for the job.

5. It you are concerned about an applicant's criminal past and its effect on his fitness for the job, you may want to obtain a copy of the applicant's criminal record Each state has different rules concerning the availability of these public records.
Some possible sources of information are: the state police, the office of the state Attorney General. offices of the county clerk in the counties throughout the state, district attorneys' offices, and your attorney.

6. Request a consumer credit report from a consumer reporting agency, if necessary.
(However, you must comply with the Fair Credit Reporting Act and similar state acts.)

7. Speak with the applicant again if you need clarification or additional information.

8. Review the application and the information about the applicant with other decision makers within the organization.

9. Discuss the applicant in detail.

10. Decide.

Employee Leasing-Part 1:
Is Employee Leasing Right For You?
What TheLeasing Companies May Not Tell You

BY POOLING EMPLOYEES OF MANY FIRMS, LEASING COMPANIES CAN OFTEN GET BETTER RATES THAN INDIVIDUAL EMPLOYERS FOR 401(K) PLANS, HEALTH COVERAGE AND OTHER BENEFITS

本刊編輯部提供

To save time and money administering employee benefits and payroll, a growing number of employers are turning to leasing-or outsourcing-employees rather than hiring them outright. In this special two-pan series, we'll look at whether employee leasing is right for you and explore some of its hidden pitfalls.

How Employee Leasing Works

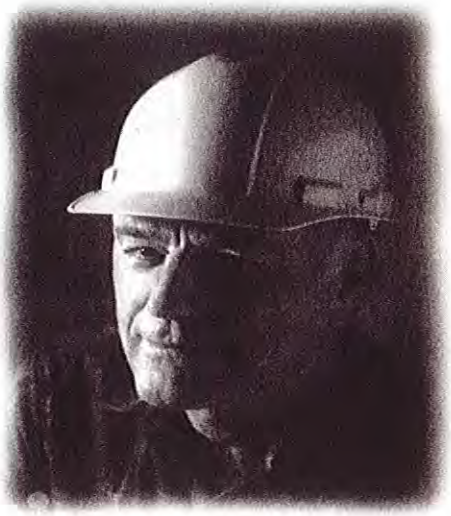
The most common employee leasing arrangement involves transferring your existing employees to the leasing company's payroll. The leasing company then handles all aspects of employee administration, including providing health insurance, workers' compensation and other benefits.

A popular type of employee leasing is through professional employer organizations (PEGs), which act as coemployers. PEGs usually assume responsibility for hiring, firing, wage negotiations and benefits, as well as employment compliance responsibilities such as meeting wage-and-hour requirements. The PEG industry has grown significantly in recent years, according to the National Association of Professional Employer Organizations, which estimates there are 800 PEGs in the U.S. sewing 180,000 clients and employing 2 million workers.

Who Uses Employee Leasing And Why

Many small to mid-size employers see leasing as more cost-effective than assigning a full-time employee in-house to handle complex payroll, benefits and other human resources matters. But larger companies increasingly use employee leasing companies to outsource their human resource functions, too, according to a 2002 survey by the Conference Board and outsourcing provider Accenture.

The survey also found that the top reasons for outsourcing are to reduce the cost of providing support services; gain access to expertise and technology the company does not have; improve the efficiency and quality of service; and allow the company to focus on its core business.



Savings On Benefits

Using a leasing firm may also allow you to lower the cost of employee benefits or offer improved benefits to your employees.

That's because, by pooling employees of many firms, leasing companies can often get better rates than individual employers for 401(k) plans, health coverage and other benefits. It's important to note that the U.S. Supreme Court has ruled that it's illegal to make employment decisions for the purpose of depriving employees of benefits, vested or not. But it's unclear whether the court's ruling would apply to a decision to transfer your workers to a leasing company to save money on benefits.

Hidden Dangers

Despite the advantages of employee leasing, some employers tell horror stories of leasing providers who bounced paychecks, mishandled funds or filed for bankruptcy-leaving their clients to clean up the mess. And the sometimes painful truth is that you and the leasing company are considered co-employers for legal purposes, which means you can each be held responsible for the other's mistakes.

Here's a look at some of the risks:

Liability for discriminatio.

You could find yourself facing a lawsuit for something the leasing company did wrong. For example, if an outsourcing firm hires employees for you and illegally discriminates against a job applicant, you could get sued. What's more, using a leasing company won't get you off the hook for harassment that occurs in your workplace.

New Americans with Disabilities Act and family leave obligations.

Employers with fewer than 50 employees don't have to provide time off under the federal family leave law. But if you transfer your workers to a leasing company with more than 50 employees leased out, your own employees will probably be entitled to family leave under the law. By the same token, even if you have fewer than 15 workers (the threshold for ADA compliance), your leased employees would be covered by the ADA because most leasing companies have more than 15 workers under contract.

Tax penalties.

What happens if the leasing company doesn't cover payroll or other taxes? You can negotiate a contract with an out-sourcing company that makes it solely responsible for unpaid taxes and penalties, but the IRS may not honor it and may look to you for payment.

Financial risks.

If the outsourcing company goes bankrupt or out of business, you could be forced to make good on its benefits package.

Benefits problems

Making good on its benefits package. Benefits problems. Some leased Employees have successfully claimed that because the employer had the right to control their work, they were actually regular common law employees-and therefore entitled to the same employee benefits the employer's regular employees enjoyed. To avoid this situation,

Your benefits plan should define exactly who's covered and who isn't and state that the plan is only for workers listed your payroll as regular employees. Add that the plan specifically excludes individuals you designate as leased employees or agency temps. You can also require leased workers to waive benefits you provide to regular employees. And it might be a good idea to ask leased workers to sign an agreement that if it is ever determined that they are regular employees, they waive the right to recover employee benefits for the time that they were treated as leased. {For more details, see CEA August 1999 and December 1998.}

Exit Interviews:

A Comprehensive Planning Checklist To Help You Cover All Your Bases

本刊編輯部提供

Wary of today's uncertain economy, many employers are cutting their workforces, and many employees who think they could be laid off next are jumping ship for new jobs. Last month, we focused on the legal and personnel issues that employers should address when planning and carrying out layoffs. This month, we¡¦ve put together a comprehensive checklist you can use to help you identify the issues you will need to raise in exit interviews with departing employees, whether they're leaving your company voluntarily or involuntarily.

When handled properly, exit interviews can help you achieve important goals. You can use them to recover confidential documents in an employee's possession or to remind departing employees of their duty not to disclose your trade secrets. You can also learn about the worker's new employment and determine if it poses a threat to your trade secrets or find out why the employee took a new job. Exit interviews are also an opportunity to cover outstanding issues or concerns regarding employment references, compensation, insurance, benefits or retirement plans.

Using the following checklist can help you prepare for the employee's departure and ensure that you don¡¦t forget to cover anything important in the interview. But be sure to also consider whether there are other issues specific to your company that you should address in exit interviews. Taking the time to tailor a written checklist to your needs can help you get the most out of your exit interviews.

EXIT INTERVIEW PLANNING CHECKLIST

References

1. What, if any, references will be given to future employers who contact you? What is your company's policy on furnishing references?
2. Did this employee resign or was he or she terminated? Was the employee given the option to resign?

Services

1. What, if any, services will be provided to this person after he or she leaves? Some options include formal outplacement programs, counseling, help with resume preparation, instruction on interviewing and job search techniques, and secretarial services. 2. How will these services be provided and will they be available for a specific length of time or until the employee finds a new job?

Compensation And Finances

1. What compensation questions need to be addressed? Consider severance amount, salary owed, bonuses earned, commissions earned, accrued vacation, and unused personal days and sick leave.

2. Are any expense reports outstanding? How should they be submitted if the employee is to leave the company immediately?

3. If the person is under an employment contract, how will it be satisfied? 4. Is this employee eligible for unemployment insurance?

Retirement And Pension Plans

What arrangements must be made to resolve retirement and pension plan issues? These concern the vesting of pension benefits, the retirement program, Social Security benefits, thrift and savings plan funds, stock options, profit sharing and extended loans and credit.

Benefits

1. What are your company¡¦s policies for continuing insurance programs including life, health or other insurance¡Xfor the employee and his or her dependents?

2. Are there outstanding issues regarding an employee's relocation? These could include the following topics: Are any payments owed to the person? Are funds from bridge loans owed to the organization? Are mortgage differential payments in effect? If this person was recently relocated, will you move him or her back?

3. What policies govern the continuation, transferral or termination of the following types of perquisites: tuition aid for the employee for courses in progress, scholarship continuation for the employee¡¦s children, financial and tax planning services, organization-owned automobiles, club memberships, subscriptions and professional association dues.

Company Property And Security

1. Are there items that must be turned in before the employee can leave, such as credit cards, identification cards, keys and equipment?

2. Does this person need to be reminded of organization policy on noncompete agreements or intellectual property? Does the employee have any confidential documents or other materials that must be returned?

3. Are there patent, royalty or invention rights issues in connection with this person¡¦s employment?

4.Are there security or computer passwords that must be changed?

Ongoing Work Issues

Are there special issues that arise from this person¡¦s position or work? Some examples include replacements for this employee on committees or project staffs; corporate records and forms on which this person is the signatory; incomplete projects that must be finished; reports that are required; and briefings on continuing projects.

New Background Check Requirements for Employers

本刊編輯部提供

Legislation passed last year (AB 655) amends and broadens what, 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.

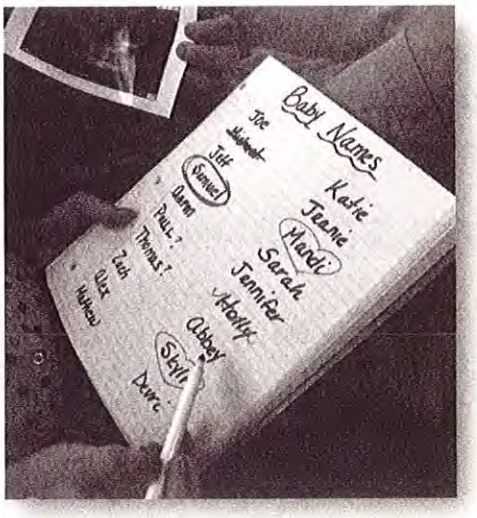
Reference checks involve the prospective employer verifying with a previous employer the applicant¡¦s employment dates, job title and last salary. Background checks go further¡Xevaluating someone¡¦s character, general reputation, personal characteristics and mode of living.

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

Applying the Law

The law states it applies to protect "consumers." The definition of consumer under this legislation includes anyone ¡§who has made an application to a person or [entity] for employment purpose." 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 establishes rules for "investigative consumer reporting agencies." An investigative consumer reporting agency is defined as any person or entity that¡Xfor a fee¡Xcollects, assembles, evaluates, compiles, reports, transmits, transfers or communicates information concerning consumers for the purpose of furnishing an investigative consumer report."



Background Checks covered

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

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

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

Employer Requirements

Employers who use third party agencies, or others in lieu of an agency, 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, personal 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 the 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 believes in good faith that the employee is engaged in criminal wrongdoing that could result in a loss to the employer.

What Should Employers Do?

a. Review current reference and background checking policies and practices.

b. Evaluate whether you must notify applicants or employees when conducting a reference or background check. Consult with legal counsel if you have any questions.

c. Comply with all notification requirements.

Permissible and Lmperniissible Questions to Ask a Potential Employee During an Interview

本刊編輯部提供

1. Name

a. impermissible -- "What is your maiden name?"
b. permissible -- "In order to check your work references and records, we need to know if you have ever gone by any other names, used an assumed name, or a nickname."

2. Creed and Religion

a. impermissible --"What is your religion?" or "Will your religious beliefs prevent you from working on holidays that you observe?"
b. permissible -- [state the days, hours and shifts worked, as well as days on which the operations are closed] "Will you be available to Work on the days and shifts indicated?"

3. Race or color

a. there are no permissible questions on this subject

4. Age

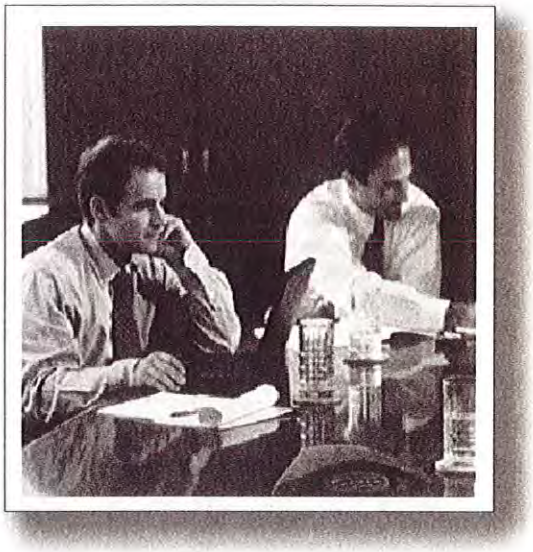
a. Impermissible -- "How old are you?" and "When did you graduate from high school?"
b. Permissible purposes -- Applicant's age may be required if needed for or to:

(1) maintain apprenticeship requirements based upon a reasonable minimum age

(2) satisfy the provisions of either state or federal minimum age statutes

(3) avoid interference with the operation of the terms and conditions and administration of any bona fide retirement pension employee benefit program

c. Permissible questions -- "Do you understand that your hire is subject to verification that you meet legal age requirements?" or "If hired, can you furnish proof of age?" or "If you are under 18, can you submit a work permit after employment?"



5. Citizenship

a. Impermissible -- "Are you, or do you intend to become, a citizen of the United States?" or requirement that employee provide proof of naturalization or alien registration prior to employment.
b. Permissible -- "Can you, after employment, submit verification of your legal right to work in the United States?"

6. Relatives

a. Impermissible -- "Please provide the name and address of your relative(s)"
b. Permissible -- "Please provide the names of any relatives employed by this company or a competitor of this company."

7. Marital and Familial Status

a. Impermissible -- "Are you married?", "Do you have children or other dependents?", "Are you pregnant/Do you use birth control?", "Whatkindof child care provisions have you made for the time you will be at work?"
b. Permissible --"If you are a minor, what is the name and address of your parent or guardian?"

(8. Arrest Record

a. Impermissible -- "How many times have you been arrested?" or "Do you have any misdemeanor convictions for possession of marijuana that are less than two years old?"
b. Permissible -- Accompanied by a statement that conviction will not necessarily disqualify the applicant, "How many times, and for what offenses, have you been convicted?"

9. Disability or Physical or Mental Condition

a. Impermissible -- "What is your current medical condition?" or "Do you now, or have you received in the past, workers" compensation benefits?
b. Permissible -- "Are you able to perform the essential functions of this job?" or "This employment offer is contingent to you passing a job-related physical examination."
c. If the applicant has disclosed a disability, may ask whether applicant can perform the job notwithstanding the disability, or with reasonable accommodation.

10. Contact in Case of Emergency

a. linpermissible -- "What is the name and address of the relative we should notify in case of emergency?"
b. Permissible -- "What is the name and address of the person we should notify in case of emergency?"

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。

聯邦反歧視法律賦予移民的就業權利

王強生提供 轉載自聯邦部門

美國公平就業機會委員會EEOC依法保護移民的就業權利，反對就業歧視，本手冊旨在解答人們在感到遭受就業歧視時常常面臨的一些問題，介紹法律保護範圍和申訴方法，並列舉典型的就業歧視事例。

公平就業機會委員會的作用

EEOC是聯邦政府的下屬機構，其職責是執行法律，禁止以種族、膚色、性別、信仰、祖籍國、年齡四十歲及以上，以及身體或心智殘障為原因的就業歧視和騷擾行為。有十五名或以上雇員的雇主，有二十名或以上雇員的雇主還需遵守反年齡歧視的條例。就業服務機構、工會、雇主與工會聯合訓練計劃，以及地方、州和聯邦各機構、都必須遵守這些法律。您如果認為在就業或申請就業的過程中受到歧視，應該向EEOC報告。法律對就業歧視申訴有嚴格的時限規定，在某些情況下，您的申訴必須在發生歧視以後的一百八十天以內提出，否則EEOC沒有司法權。由於申訴程序有時限，我們建議您在就業歧視事件發生以後，儘快向我們的當地辦事處報告。

在您提出歧視申訴以後，EEOC將進行公正的調查，確定是否有違法現象。您可以打電話給1-800-669-4000，詢問您所在地區的EEOC辦事處地址。

聯邦反歧視法第七條
對祖籍國歧視的規定

法律禁止以祖籍國為原因的就業歧視行為，以下是一些以祖籍國為原因的就業歧視行為事例。

以祖先出生地為原因的歧視

因相貌、習俗或語言差別而發生的祖籍國歧視是違法的。判斷祖籍國歧視時，申訴者不必說明其祖先出生國或出生地。申訴者若因具有某個群體的特徵而受到歧視，即可確認申訴理由成立。例如：某人即使實際上並不是海地人，卻可能因為具有某些特徵，被誤認為是海地人，而受到歧視。同樣，某人因為看上去像外國人或具有外國血統而受到歧視，這也是違法的。

因與其他祖籍國群體有關聯而受到歧視

法律禁止基於下列原因的歧視：因某個祖籍國群體有關聯，在某個祖籍國群體使用的學校上學或參加他們的宗教信仰活動，或者個人或個人配偶的姓名與某個祖籍國群體有關聯。例如，如果某人因為嫁給講西班牙語的拉丁美洲裔男人而不讓她晉升或對她進行其他形式的歧視，這樣做是違法的。

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

如果某人說英語有口音，但能夠有效地交流並被理解，則不得因此受到歧視。

只准講英語的規則

EEOC已經聲明，規定雇員在工作場所只能講英語的做法是違法的，除非公司出於業務需要，有合理的理由要求這樣做。

規定雇員在工作場所只能講英語，包括中間休息和午餐時間也只能講英語的做法通常是違法的。

即使需要執行只准講英語規則，如果雇主事先沒有告訴員工這條規則，卻以此為理由而歧視雇員，仍可能視為違法。

以外表為原因的歧視

法律禁止任何人因其種族外表特徵而受到歧視

例如，來自印度的拉迪卡申請接待員職務。在面試時，考官稱該公司需要的是「全美國化的前台服務形象」，但此拉迪卡不適合這項工作。她穿載整齊，並且認定自己不具備「前台服務形象」的唯一原因是：她是印度人，不具備美國人的長相。如果拉迪卡能夠證明考官是因為她的印度人相貌而不錄用她，她指控考官違法的理由就可以成立。同樣，如果雇主並未對其他雇員提出服飾限制，卻不允許印度血統的雇員穿印度莎麗服，這也可能違法。

一九八六年移民改革與管制法

一九八六年移民改革與管制法明確禁止以公民身份為原因的歧視行為，這項法律通常稱為「IRCA法」，IRCA法還禁止有四至十四名雇員的雇主以祖籍國為原因的歧視行為。

IRCA法由美國司法部與移民相關的不公平就業做法特別法律顧問辦公室執行，該辦公室的通信地址是：The United States Department of Justice. Office of Special Councel for Immigration Related Unfair Employment Practices, Po Box. 65490, Washington D.C. 20035-5490. EEOC和特別法律顧問辦公室（OCS）之間有一份諒解備忘錄，規定EEOC 應把指控雇主違反IRCA法的申訴轉交給OCS。EEOC將把此類申訴提交給設在美國首都華盛頓的OCS，由OCS進行調查。

IRCA法禁止以公民身份為原因的歧視行為，舉例如下：

「只接受美國公民」政策，歧視在美國有合法工作的合法僑民。

「只接受有綠卡者」政策，歧視在美國有合法工作●但沒有「綠卡」的合法僑民。

雇主蓄意違反IRCA法，歧視求職者，要求他們出示特定的額外的工作許可文件，而不接受IRCA法規定的幾種文件之任何一種。

可能影響您的其他形式的就業歧視行為

EECO所執行的法律還禁止以種族、性別、膚色、信仰、年齡，以及身體或心智殘障為原因的就業歧視行為。除此以外，雇主不得因為您指控、抗議或反對就歧視，或者參與在調查或訴訟案件中作證而對您打擊報復。這些法律涵蓋與就業有關的各個方面，包括聘用、雇用、晉升、降職、終止合約、解雇、薪資、雇員福利、工作分配，以及與就業有關的其他各種條件和條款。

以下是可能影響移民員工的一些其他形式的歧視事例。

李梅申請成衣廠熨燙工一職，卻被告知該工作必須由男工擔任，瓦赫在申請車衣工一職時，發現踏縫紉機是清一色的女性。他被告知不能做車衣工，但可以做熨燙工。然而他是一個合格的車衣工。這是以性別確定工作分類，是違法的。

玫濟慶祝六十五歲生日時，成衣廠老板說，她年紀太大，不能再做車衣工，叫她轉做縫邊工，這是以年齡為原因的歧視，是違法的。

克拉拉懷孕，要求請三個月的帶薪產假。她的公司允許員工請至多三個月的帶薪病假，卻拒絕她的請假申請。這是以懷孕為原因的歧視，屬於性別歧視的範圍，是違法的。

瑪麗婭的老板告訴她，如果她希望保住工作，就必須和他約會，這是性騷擾行為，是違法的。

約翰的同事不斷以他的種族特徵為他取綽號，並使用他難以接受或反感的種族侮辱和人身攻擊語言，他向老板申訴，但老板沒有採取任何阻止措施。這是種族騷擾行為，是違法的。

喬安想慶祝一個重要的宗教節日，因此要求調整她的工作時間。她的雇主雖然可以很方便地給予調整，卻拒絕了她的請求，這是一種信仰歧視，是違法的。

賈薩發現莎拉和他在相似的環境下做相同的工作，但莎拉的薪水卻比他低，他於是為這位女同事打抱不平，卻因此被解雇，雇主這樣做是違法的，因為不能由於賈薩反對歧視而對他實行報復。莎拉也可以受到法律保護，因為男女同工不同酬也是違法的。桑格有腰痛病，不能搬運五磅以上的包裹，而運送包裹卻是他的主要工作，他於是請求公司買一部廉價手推車，幫助他做好工作。儘管這是輕而易舉的事情，雇主卻拒絕買手推車，桑格的雇主拒絕提供合理的工具，這是一種殘障歧視，是違法的。

奧馬爾回祖籍國探親，回來以後老板卻要他先去找醫生檢查身體，然後才能上班，因為老板認為奧馬爾在度假時感染了愛滋病毒。老板告訴奧馬爾，他覺得奧馬爾在國外期間可能已經帶愛滋病毒，因此不能讓他復職。雇主此舉是把奧馬爾「視為殘障」並加以歧視，這是違法的。

喬斯來自多明尼加共和國，在一家多明尼加人開的公司工作。喬斯的膚色比老板和公司裡的其他人都要黑，他是公司裡唯一沒有獲得醫療保險的雇員。如果膚色是公司沒有為他提供醫療保險的原因，那就是違法的。

安托尼是黑人，克勞德是白人，兩人在工作時動手打起來，雇主做了調查，卻無法判定誰先動手。結果，安托尼被開除，克勞德被處罰停職一週。這裡面可能涉及種族歧視，因為有色人種被開除，白色人種僅被停職。但是，如果安托尼過去有遇上班鬥毆的前科，而克勞德則沒有，那麼區別處罰的理由可能成立。

EECO調查員準備找安妮談話。安妮的老板警告她說，如果她說實話，就可能丟失工作，這種威脅是違法的，因為雇員不得因為參與EEOC的調查而受到報復。

三、 對年收入十萬元以上的查帳問題

在個人報稅表上，第一頁的32行中，即薪資所得、利息所得、股票所得等等，減去IRA等之剩下的錢如果超過十萬元以上者，今年將被列為高機率的查稅對象群，主要是很多人投訴，為何高收入者可巧立名目，做虧損來避稅，甚至可以不用繳稅，鑒此，國稅局現在邀請四大會計師事務所老闆、大律師事務所老闆、會計師協會、菲律賓、韓國及華人會計師協會負責人等，每三個月都到國稅局開會，以瞭解新會計師的查稅方針、動向等（華人會計師協會由林會計師代表出席），最新的查稅方式——即每個被抽中者，須到局裡一行一行的逐項檢查說明，實很勞民傷財。

現在新的查帳方法（NRP）大約可分四種方法：第一種查帳方法是IRS內部先自己抽選大約8000份，予以審核，一旦沒查出問題，IRS將不通知納稅人。第二種方法大約9000份，發信給納稅人，對於稅表有問題的項目，只要以書信文件回答IRS即可。第三方法抽樣調查大約三萬份（最多的情況），一旦被抽中者IRS將採取部份項目查帳，當然對於有疑問的項目，納稅人必須將收據、支票、文件等交給IRS查對才可。第四種方法是最嚴格查帳方法，大約有2000份，被抽中者，必需與IRS之人員面對面，將稅表之每行、每項逐一詳細查對，對於所有之文件例如W2、1099稅表、K-1……等之文件都必需齊全繳出以備查核。

買賣房地產的扣稅新法規——2003年將開始實施,今年以前，對於外國人所擁有的房產、地產，在轉手過户時，按規定，不管贏虧，Escrow公司要先預扣賣價的3.33%，以為繳稅的預備款，但從明年（2003年）開始，此項系例，不管本國人或外國人，所擁有的房地產，在過户賣買時（不管盈虧），全部按賣價的3.33%予以預扣，而且，這預扣稅款往往會被政府暫管超過一年以上。

四、 國稅局要查海外信用卡

有人建議您的款項存在海外第三國，信用卡公司就給你海外信用卡，這樣可以把逃掉的稅用掉，如果國稅局查到上述情況就是故意詐欺，現在國稅局要求信用卡公司把客户資料反饋回來，核對報稅的情況。

五、 關於海外贈予

外國人贈給美國人的錢是不用扣稅的，先生不拿綠卡，太太拿綠卡，先生從海外匯錢進來，行為發生在美國之外，就沒關係，海外的錢用對了就沒事。有的人收入不高，但房子Payment超過一萬元，國稅局都要抽出來，問你的錢哪裡來的，一旦不合情理，就會被查。

最後要注意，報稅時要記得門當户對，收入與開支要一樣；賺錢除了報當地的稅以外，還報美國的稅，這樣就可以把錢拿到美國來買房子用，捐款超過$250就要有收據。（以上係10/24林清吉會計師在本會演講之概要）

林清吉會計師事務所電話：(626)810-3403

行銷管理專欄

42 CEO到底是幹什麼的？

46 電話禮儀

47 寧可做錯，不可不做

48 揮別2002，展望2003

49 九一一恐怖攻擊
是經濟衰退主因

50 Hotel Wave Hits
Coastal Southland

54 重要的是歸屬感

56 我所鍾愛的管理教育

CEO到底是幹什麼的？

杰克．偉爾奇

杰克是管理界的「老虎」伍茲，
所有CEO都想效仿他。他們雖然趕不上他，但是如果仔細聆聽他所說的話，就更接近他一些。

——怕克夏哈達維公司董事長　沃倫．巴菲特

杰克．偉爾奇賦予團隊領袖以全新的含義，他不僅僅是一個商業巨子，還是一個有心臟、有靈魂、有頭腦的商業巨人。

——沃特．迪斯尼公司董事長兼CEO 邁克爾．埃斯納

誠信

不可能所有人在所有事上都同意我的看法——我也不可能任何時候都正確——但只要每個人明白我做事誠信就行了。我從不制訂兩套方案。只有一條路可走——直路。

企業與社會

我認為一個強大、有競爭力的公司才能對整個社會負起責任，而在生死?上掙扎的企業往往會成為社會的負擔。作為一名CEO最首要的社會職責，就是確保公司的財政成功。只有一個健康發展的成功企業才有能力、有條件去做好事。

定調

整個企業的工作是從最上層的領導開始的。我經常跟我們各公司的領導說，他們工作的力度決定了他所領導的企業的工作力度，他們工作的努力程度和與下屬的溝通能獲得成百上千倍的效用。所以CEO為整個公司定下了基調。每天，我努力深入每一位員工的內心，讓他們感覺到我的存在。

集體智慧最大化

把每個人最好的想法拿來，放在其他人中間交流，這就是秘訣。沒有什麼比這一點更重要的了。首先，要做到善於接受每個人提供的最好的想法。其次，在整個機構中交流傳播這些想法。

人為先，策為後

讓合適的人做合適的事，遠比開發一項戰略更重要。這一宗旨適合於任何企業。

不拘禮儀

創造一種非正式的氣氛有利於競爭。過於官僚化是最大的障礙。「掩飾你的錯誤」是愚蠢的。

自信

擁有正當的自信會在競爭中獲勝，判斷是否自信的標準是沒有勇氣敞開胸懷，不論來源於何處，只要是有意義的變動和新的思想都能接受。自信的人也敢於面對別人在觀點上挑戰，他們決定了一個企業的開放性和兼容性。

熱情

極大的熱情能做到一美遮百醜。如有哪一種品質是成功者共有的，那就是他們比其他人更在乎。沒有什麼細節因細小而不值得去擇汗，也沒有什麼大到不可能辦到的事。

拓展

在一個主張拓展的環境中，同樣一個行業小組會被要求帶著體現他們想法的「操作計劃」，來——即他們認為在「拓展」範圍內可能達到的最高數。討論圍繞的是新的方向和成長計劃，激勵人的東西。他們的操作計劃將與去年和競爭中的相對表現相比較——而非同一個經過協商後的內定數字相比較。他們拓展的目標總在鞭策他們。

慶功

經商不能沒有樂趣。我會跟他們講：「別看著我，我不會為你們開慶功會的。在GE公司，我們也不會安排什麼慶祝副總裁。您必須學會自己去慶祝。你有這個權利，回去後付諸實踐吧。也不必太過破費，一小桶啤酒或兩人晚餐都可以。

酌情調整薪酬

這一點你必須做得合情合理。靜態的計劃會變得陳腐無用，市場條件在變化，新的商業項目在發展，新的競爭對手在不斷出現。我經常在家裡推敲這樣的問題，「我們是在檢驗和獎勵我們所需要的特定行為嗎？」不調整衡量標準和酬金，往往事與願違。

區別對待造就強大的企業

沒有人願意充當上帝，把人分成三六九等，特別是分出最底層的10%。區別對待是每個經理都感到棘手、卻不得不面對的問題。我認為我的工作就是探討這個問題，每天貫徹下去，並要求所有人都這樣做。我從第一天起就認為，這是造就強大企業的必經之路。對我們而言，活力的不同造成了工作的區別。區別對待是很難做到的。誰覺得這很容辦到，誰就不適於在這個企業中生存。如果誰做不到這一點，也是一樣。

留住人才

我們看著他們成長、收獲和進步，我們進行著一個人力資源工廠，造就優秀的領導者。我們企業的CEO們明白，如果他們發掘出更大的潛力，是能得到回報的。

隨時作出評價

作出評價對我來說無時不在（就像呼吸一樣）。在能人統治中，沒有什麼比這更重要。我隨時都要作出評價——不論是在分配股份紅利的時候，還是在提升誰的時候——甚至在走廊裡碰到某個人的時候。

策略

以下四個簡單的問題使我對生活有了策略性的思考：

※ 你了解你的企業以及你的競爭對手在全球的詳細地位嗎（市場額多少，生產?的能力，今在區域的能力）？
※ 在過去的兩年裡，你的競爭對手採取了哪些行動以改變競爭局面？
※ 你又在這兩年裡做了什麼來改變這一局面？
※ 你在今後的兩年裡將會採取可種防範措施來避開他們的策略？

文化的重要性

一個真正想做到智能最大化的企業就不能讓多種文化並存。

競爭對手

有一句老話是這樣講的：「我們失掉了原來的市場份額，是因為我們的競爭對手瘋了，他們將他們的產品到處分發。」通常，這句話到頭來只是謬論。事實上，此時的競爭對手佔據了一個更有利的位置，或是他們的行動有著充分的策略性理論基礎。過了好一陣子，我才領悟過來，不得不捫心自問：「我們哪個地方出了錯，而他們沒出？」

基層

總部大樓內不可能製造或出售任何產品。扎根基層才是了解實情的最有效途徑。

市場VS. 思想

市場是不成熟的。但有時思想是成熟的。我們之所以狂熱追求數一數二、修復、銷售或者退出的策略，是因為沒有什麼東西比這個更真實和成熟了。

創意VS. 策略

在過去的20年裡，我們確實獲得了四項創意——全球化、服務、六西格瑪和電子商務。創意是永存的。它們使公司發生了巨大的變化。它們建立了一個的公司。

交流者

我是我們所有行動的蠻橫的擁護者——從以前要求我們面對現實，到要求我們改變公司文化、重塑公司形象的創意。每當我有一個我希望貫徹到公司裡去的主意或消息，我總是不斷重復、重復、再重復。]

員工調查

知道——並且面對——我們員工的所思所想，是我們成功的一個關鍵性因素。

提升職能

每當我認為一個公司的職能不夠重要時，我就會責備自己不是一個合格的領導。我們一旦充分地調動和挖掘了這些領導的積極性和潛力，公司裡的其他部門也會馬上振奮起來。

廣告經理

維護公司的形象和聲譽是CEO顯而易見的職責之一。我可能將它推向了極至。在這20多年裡，我看了宣傳公司和產品的上萬個廣告。我從來都不允許任何一個自己不喜歡的廣告被播出。我喜歡玩廣告，有強烈的個人意願，而且希望對GE所有的廣告宣傳感到自豪。形象很重要。我確信這是我的職責。

有張有弛的管理

知道什麼時候應該干涉，什麼時候該放手讓人去做，純粹是一個需要勇氣的決定。這裡面很大一部分純屬直覺。當我感到干涉到可以產生很大的影響時，我就會嚴加管理。每當我知道我起不到什麼作用時，我就會放手讓人去幹。

作圖者

我總是認為畫圖比別的方法使我的頭腦清晰。將一個復雜的問題用簡單的圖表表示出來，對於我來說是一件非常興奮的事情。

投資者關係

華爾街是這份工作中一個重要的組成部分。我們換了投資者關係中的人。這份防禦性的後衛型工作終於轉變成為一份主動的中衛型工作。由於他們對財務的敏感，他們時刻都以準備起跑的狀態對待他們的工作，他們利用這份工作提高了他們的營銷和表達能力。

打滾

「讓我們進去打滾吧」，這是我經常用到的一個短語。它的意思是讓大家聚在一起，一般都是隨意的，就一個復雜的問題進行爭論。準許進入的惟一資格是你知道如何去做，不論頭銜或者職位。

你的後院是別人的前廳

定義中的後院永遠都不會是最吸引你的地方。我們應該將它轉變為別人前廳，因為這對他們來說是最吸引他們的。

速度

我想在我早年加入GE的時候，無論對人、對工廠，還是在投資方面，我的果斷應該是我能夠脫穎而出的一個重要原因。

摘自《杰克．偉爾奇自傳》

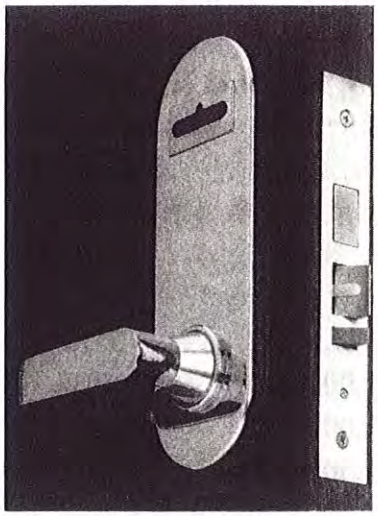
華美電子鎖公司

Royal Electronic Lock & Supply, Inc.

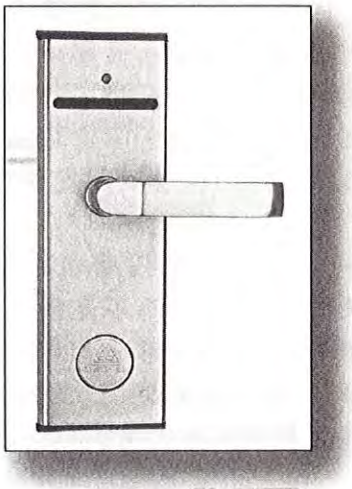
1538 E. Lincoln Ave., Anaheim, CA 92805

◎ 電腦鎖安裝
◎ 新鎖批發
◎ 保險櫃出售

旅館專用電腦
進口鎖
$85起超低特惠價



品質保證



一流的服務
優惠的價格

聯鎖旅館指定用鎖

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

揮別2002，展望2003

王強生

2002年對大多數的旅館業者，可說是流年不利，大失所望的一年。在911件後，似乎是一日不如一日。所幸利率不斷調低，到十二月止，已經是美國四十年來的最低點。每月的貸款壓力減少，不無對業者有少補。

筆者在日前參加了一個南加州度觀光會議，會議中專家雲集，紛紛對2003年推出他們對明年的看法。其中針對旅館業者做出的旅館業的PKF權威報告中指出，2003年似乎已是雨過天晴，好景不遠。

當然這其中還有一個「大變數」——美伊戰爭的可能性。在筆者截稿時，美伊戰爭似乎還是個五五對波，可能打，也可能不打。

短期而言，打仗對旅館及觀光?有負面影響；長期來說，對南加州經濟會有刺激作用。因此到底打好，不好，可說是各人立場不同，觀點也不同。

筆者從PKF的報告中，整理出數據，包括2001年及2002年的實數據，及2003年的預測。（讀者可來函 本會索取資料）

報告中包括總房間數，成長百分比，Supply；需求數，作長百分比，Demand；住房率（Occupancy Rate）；平均房價（Average Daily Rate）；及最實際反應成績的每房實收入（Revenue Per vailable Room Rev Par）。

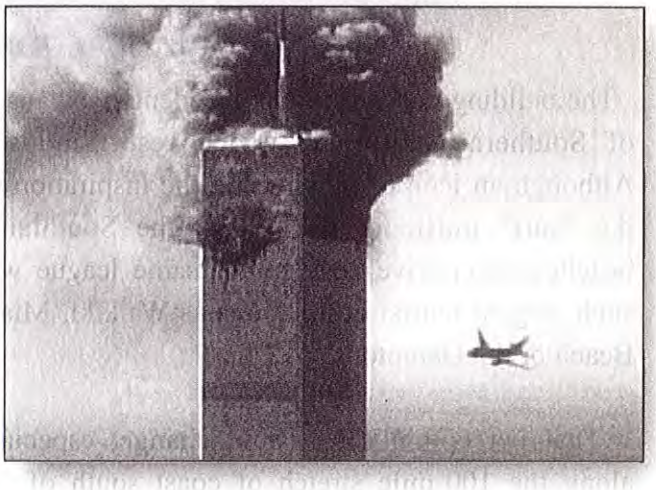
有一點要提醒讀者的，是數據來源多來自全套服務（Full Service）的旅館，不是全部等級。雖此，足提供讀者們一個市場走向，做為事業的參考。

最後，祝大家生意蒸蒸日上，更上一層樓，明年（2003）會更好。

九一一恐怖攻擊　是經濟衰退主因

最新民意調查：其次是股市　商業循環　網路公司相繼倒閉

本刊編輯部



最新的藝洛普民意調查發現，很少美國人將最近美國經濟情況欠佳歸咎於布希政府或柯林頓政府，大多數民眾認為公司主管貪瀆以及九一一恐怖攻擊才是罪魁禍首。

有線電視新聞網與今日美國報七月二十九至三十一日聯合進行的此一調查也顯示，大多數美國人認為公司貪瀆的情況普遍，但是他們對政府能夠採取行動矯正此一問題感到樂觀。

根據這項調查，百分之二十八接受調查的美國民眾認為，公司主管貪瀆是導致美國目前經濟情況欠佳的最重要原因之一。百分之四十九表示，它們是美國經濟逆轉的一個主要原因。

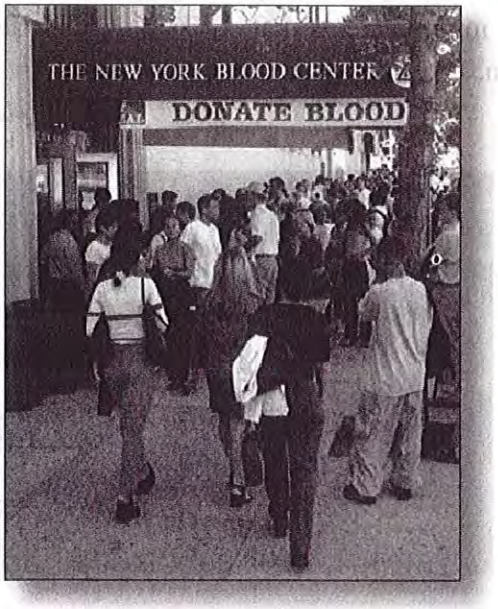
百分之七十二美國人認為，九一一恐怖攻擊是導致目前經濟情況的一個主要原因或重要的因素。百分之六十六認為股市是主要因素，百分之五十四認為正常的商循環至少是經濟衰退的一個主要原因，百分之五十二認為過去幾年網際網路公司相繼關閉是個主要因素。

蓋洛普民意調查機構指出，雖然經濟展望將是十一月國會期中選舉的一個重要因素，最新的民意調查顯示，將目前經濟情況欠佳歸咎於布希或柯林頓政府的美國人相當少。只有大約百分之十認為，布希或柯林頓政府的政策是最重要的因素之一。

然而，百分之四十六美國民眾表示，布希總統的政策至少是目前美國經濟情況不佳的一個主要因素，百分之三十八認為柯林頓的經濟政策難辭其咎。

這項調查發現，百分之四十七美國人認為公司貪瀆的情況已在過去幾年惡化，百分之五十認為情況一向如此。百分之四十三認為大公司主管以不當作為圖利自己的情況普遍，百分之三十九認為這種情形有點普遍，只有百分之十四認為這種情況是偶爾發生的，百分之一認為從未有過這種情況。

儘管有此悲觀的評估，三分之二美國人相信，新立法和加強管理公司的規定可以發揮矯正問題的重大效果，只有百分之三十持不同的看法。



Hotel Wave Hits Coastal Southland

Tourism: With 27 new resorts opening, will there be enough guests in the $250-and-up rooms?

By BONNIE HARRIS
汪蔚興提供

At the Surf & Sand Resort in Laguna Beach--where every room fronts the ocean, the pool and spa sit on the seashore and rates start at $375 per night--general manager Blaise Bartell is guarding what has long been a top attraction in the luxury hotel market.

If not for the unusual number of high-end hotels being developed up and down Southern California's coast, Bartell probably would not be spending millions in upgrades, from pillow-top mattresses to a new $1.5-million spa.

But all around him, new competitors are looming. By next summer, more than 4,200 new hotel rooms will be open in Orange and San Diego counties, with nearly half falling in the upscale category--$250 or more per night.

"Bottom line is we have to spend every penny we can right now just to stay in the game," Bartell said of the improvements that so far have cost about $6 million. "We simply do not have a choice."

The building boom is an unprecedented expansion of Southern California's beach resort industry. Although an icon of movies and the inspiration for the "surf" music of the 1960s, the Southland's beaches never have been in the same league with such elegant tourist destinations as Waikiki, Miami Beach or the Hamptons.

That perception soon could change, especially along the 100-mile stretch of coast south of Los Angeles.

When the St. Regis Monarch Beach Resort opened last summer in Dana Point, it broke a 10-year dry spell in luxury hotel development. By this time next year, 27 more upscale hotel properties either will be open or under construction.

And while most of these future resorts are aimed at Southern Californians looking for deluxe weekend escapes, some believe the new hotels will strengthen the region's appeal as a first-class resort destination. State tourism officials already plan to highlight the area in advertising campaigns next year, touting the development along Southern California's "new Riviera."

"Suddenly, everyone will be marketing Southern California's luxury beach resorts and there'll be a buzz about the area like we've never experienced before," predicted John Dravinski, general manager of the Ritz-Carlton in Laguna Niguel. "It'll be like a siren going off, instead of a little bell."

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

There is plenty of skepticism about how well the market will manage such a rapid growth spurt, as luxury resort vacations aren't likely to supplant Disneyland and Hollywood as the region's top tourist draws. But developers are banking on baby boomers to keep doling out their discretionary income on lavish vacations--despite the cloudy economy and overall travel downturn. They hope the surge in new resorts will lure more visitors to the coast for longer stretches, especially if travelers are looking for respites closer to home.

In the meantime, though, hotel operators are scrambling to spruce up their properties, with several planning to complete upgrades before year's end in an attempt to keep guests from booking at the newer properties.

The Laguna Cliffs Marriott Resort at Dana Point, perched on a bluff above Dana Point Harbor, recently finished a $7.5-million renovation that included room improvements and expansion of meeting facilities. The Inn at Laguna, a 70-room oceanfront boutique hotel, spent $2 million on room upgrades and landscaping.

Even the Ritz-Carlton, which opened in 1984 and is largely credited with enhancing south Orange County's beach resort status, is polishing itself in anticipation of the newcomers. Dravinski said the hotel is spending about $30 million to expand the fitness and massage center, build a new bar with ocean views and rewire all 393 rooms. Even so, he expects to lose about 10% of his business--at least in the beginning--to the "curiosity factor" of visitors wanting to try the newer hotels.

"These new places have everything built right in, right from the start," Dravinski said. "They have all the bells and whistles. So what do we do? We improve ourselves inside and out."

What seems like a sudden rush to build is actually the result of several years of planning by developers, who began sizing up the healthy Southern California hotel market in the mid- to late 1990s. They saw that a large percentage of guests were Southern Californians willing to treat themselves to weekend retreats at pricey hotel-spas. By 2000, a strong economy was powering an even stronger travel industry, and the cost of financing had dropped enough to encourage developers to make their move.

"Everything looked very good, very promising," said Alan X. Reay, president of Atlas Hospitality Group in Costa Mesa, a consulting firm that tracks hotel development in Southern California. "It was a developers' dream." The resorts are not saying yet how they plan to try to stand out from this thoroughbred pack, although all are boasting first-class service. But the question remains: How can the elite class of luxury-seeking tourists and business travelers keep all these oceanfront resorts afloat?

Many say the weak economy, a falloff in business travel that is slow to rebound and the 25% drop in occupancy rates in the upscale market since 9/11 will work against the high-end hotel market.

"You can't possibly absorb that number of rooms in such a weak market, in such a short amount of time," said Joel Hiser, president of Horwath Hospitality Investment Advisors, a lodging real estate and consulting firm in San Francisco.

"I don't see any property opening up down there and doing extremely well, not now, not for a long while," Hiser said. "I don't care how long it's been since you had a five-star resort debut."

Others say there has been such a shortage of luxury resorts in Southern California, especially along the coast, that an increase in supply of as much as 5% easily could be absorbed--but only in

the right economy. The number of rooms being developed amounts to about a 3% increase in supply, which experts say is realistic given the growth of the region and upscale hotels' average 70% to 80% occupancy rates.

The new resort properties are counting on more than 60% of their guests being Southern Californians, with visitors from New York, the Midwest and overseas as their secondary markets.

All also are counting on meetings and conventions to boost weekday occupancies and building larger facilities for them than the area's existing hotels can offer. The Hyatt Regency Huntington Beach Resort & Spa--designed to simulate an Andalusian villa with four ocean-view courtyards and Mediterranean-style gardens and fountains--will have 52,000 square feet for meetings and events, with the aim of becoming the convention center of the coast.

"The question isn't going to be demand, because the demand for this type of hotel is there," Reay said. "The question is going to be room rates. Can they generate the kind of rates they need? I don't know. It's a high-risk proposition."To calculate the rates a new hotel needs to charge to start earning a profit, the industry uses a general rule of 0.1% of the building costs per room.

For example, development costs for the 275-room Laguna Beach Colony, which is scheduled to open in December, amount to roughly $509,000 per room. Therefore the hotel would need to charge at least $509 per room per night, Reay said. (The hotel says room rates will start at $375 a night but it expects to be able to charge $500 within two years.)

But hotel room revenue in the United States is expected to fall 0.7% this year, according to a recent forecast by PricewaterhouseCoopers, which revised an earlier estimate that revenue would rise 3% in 2002.

Either way, the impending competition is nerve-racking for Bartell, who for years has found security in the luxury hotel market by touting the 55-year-old Surf & Sand as a "wiggle-your-toes-in-the-sand" kind of place, a more laid-back alternative to the Ritz-Carlton in adjacent Laguna Niguel but with the same level of service. In Laguna Beach, Bartell said, the resort always has enjoyed top-tier status.

"You can't get any closer to the ocean without getting wet," he likes to say. And yet threatening to take away some of its business is The Lodge at Torrey Pines in La Jolla, a quiet 175-room Craftsman-style resort nestled among pines and a municipal golf course that opened last month with rates for double rooms starting at $450 per night. The Hyatt Regency Huntington Beach, with 519 rooms starting at $375 per night, is scheduled to open later this year on Pacific Coast Highway.

The Laguna Beach Colony, which perhaps poses the biggest threat to older resorts because of its location (on the ocean in South Laguna), size (30 acres) and amenities (20,000-square-foot spa and 12,000 square feet of meeting space), soon will follow. Billing itself as Laguna's masterpiece by the sea, the cottage-style hotel will include 24 suites, 57 concierge-level guest rooms, four bungalows and indoor-outdoor spa treatment rooms strung along a 55-foot bluff and surrounded by public parkland.

But for some veteran resort-goers, the new hotels may not be too enticing. At the Ritz-Carlton, one couple said their third visit to the Laguna Niguel property made them loyal customers.

"Why mess with a sure thing?" said Evelyn Marks of Santa Barbara, who was taking a three-day break at the Ritz with her husband, Ross, while attending a wedding in Orange County. "We'll never go anywhere else. If those other places take business away, it'll just mean more room here for us."

重要的是歸屬感

黎化民

許多企業的成功實踐表明，「縱火犯」甚至「廢物」都是需要的。

老張是某企業的員工，專心於自己職責範圍內的事情，並決定一直在這家企業幹下去，因為他認為忠誠是一種美德，同時他也喜歡隨著工齡的增長而帶來的福利增加。但是，像老張這樣的員工屬於承諾型的員工嗎？要知道承諾包忠誠，並不等同於忠誠。忠誠更多地是一種絕對的服從，而承諾的實質是員工的歸屬感、是工作態度的體現、是個人能動性和主人翁意識的發揮，它包含很多個性選擇傾向的東西。

不僅僅是忠誠

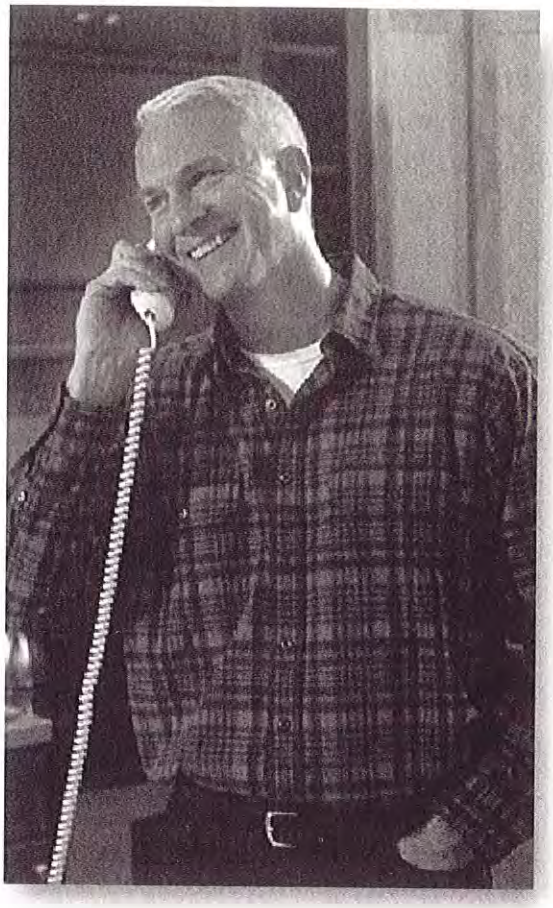
承諾需要用兩個維度來衡量：員工的忠誠和能動的態度。以能動性和忠誠度兩個維度為衡量指標，對員工來分類。

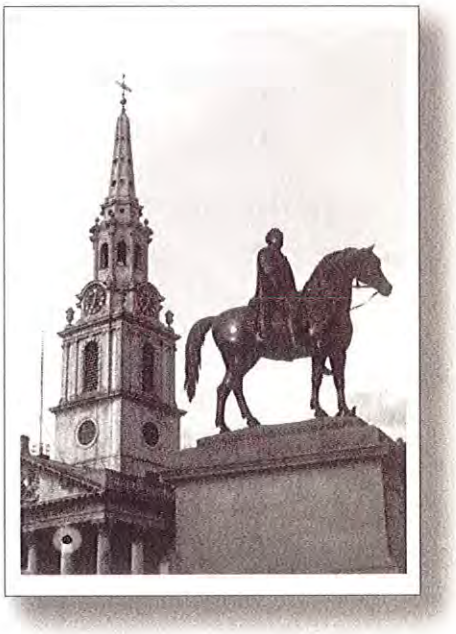
傳統型——忠誠度高、能動性低。老張是這種類型的典型代表。他們延續企業文化和知識，為企業帶來穩定。但是這一類型的員工一般屬風險規避型，創造力不夠並懼怕變革，傾向於拿固定的收入。

「廢物」——忠誠度低、能動性也低。典型的廢物，且滿嘴抱怨，光說不做。他們在管理不善的變革時期會大量產生。企業應設法將其轉化為其他類型，或是將其剔除。

「縱火犯」——忠誠度低、能動性高。「縱火犯」總是試圖挑戰現有的規則，他們使傳統型的員工感到恐慌。不過，許多公司卻需要這一類人去推動變革。「縱火犯」更自個人職業發展的前景。

主人翁——忠誠度高、能動性也高。主人翁是能動性和忠誠度的完美結合。主人翁是理想的員工類型，但是公司所有成員都變成主人翁就一定好嗎？甚至微軟都認為，以上4種類型員工混合的效果要比單純的一種類型好。每一家公司的最佳員工組合都是特定的，需要具體分析。設想一個特許經營店，它需要主人翁類型的員工把公司當作自己的家來經營，需要傳統型的員工從事日常的程序性工作，也需要「縱火犯」推動變革，甚至需要「廢物」作為公司管理缺陷預警的信號。對於主人翁類型的員工，他們更多地要求風險性的股權收入，和公司分享成功。





如果企業僅僅關注員工的流動率，那麼忠誠度就成為唯一的衡量指標。而更為珍貴的員工承諾，則需要從創造性、生產率等多方面去考察。所以，企業重視流動率，就會錯過真正培養對自身有承諾的員工的機會。

培養員工的承諾

當管理者問一個雇員什麼將增加他對公司的承諾，答案是可以預料的，「傻瓜，給錢就行了。」然而，金真的可以解決一切嗎？答案是否定的。

影響員工承諾的很多因素，其中工作本身的意義對於能動性尤其重要。工作本身的意義所包含的內容除圖中幾種因素外，職業前景、機會、靈活度都是經被提及的。如何讓一項工作變得有意義？授權、溝通、目標管理等都有助於達到目的。同時，明確的責任、清晰的目標也很重要。還需要明確的是，每位員工對於圖2中每種驅動因素的需求強度是不一樣的。隨著年齡的增加，員工的驅動因素也在產生規律性的變化。

因此，正確培養員工承諾的計劃應建立在有效分析的基礎上，而不是武斷地假定所有人的需求都一樣。

現在有許多企業，錯誤地將增強員工對企業的承諾理解為增加員工滿意度，認為只要員工滿意度增加了，員工的忠誠度和能動性都會增加。提高員工滿意度的確可以增加員工的忠誠，但對提升能動性卻收效甚微。設想如果一家企業員工抱怨辦公設備不好使用，公司聽到抱怨後迅速換了辦公設備，但工作依舊極及乏味，員工只是簡單地執行上面的命令，這能增加員工的能動性嗎？當然不能。

所以，員工能動性的增加，應不僅僅局限於提升員工滿意度，更應考慮深層次的改變，至少應考慮以下措施：

具體的溝通而非泛泛而談，將公司文化和戰略聯擊起來。

盡管早期增加員工承諾的主要措施是消除員工不滿意的地方，但是進一步增強員工承諾感則可能要求他們作出一定的犧牲。

授權和信息的分享。

全員的參與，而不限於少數人承擔責任。

公開坦誠地討論以前禁忌的話題。

改變正式和非正式的規則。

最後還要強調的是：每一位員工**對公司的承諾**，首先是因為公司本身值得承諾，有一天員工會為他們共同創造的組織而感到自豪。（作者為德勤諮詢人力資本服務集團中國業務合伙人）。

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。

我所鍾愛的管理教育

-- 湯姆・波得斯訪談錄

本刊編輯部提供

教育是將一群充滿激情，不同尋常的老師和學生召集在一起，並鼓勵他們去創造一個前所未有的新天地。

當湯姆．彼得斯就商業教育問題發表任何看法時，沒人會感到驚訝。近20年來，他一直致力於改變人們的思維、工作和生活方式。作為一名狂的現實反對者，彼得斯因他那與傳統格格不入的觀念，而被《商業週刊》稱為「最好的朋友和最可怕的魔鬼」。當然，這個評價也同樣適用於他對管理教育的看法。

您是否認為商學院的教育能為學生未來的管理生涯打下扎實的基礎？

我覺得這個問題很難回答，尤其對我這個斯坦福、哈佛、凱洛格等大學環境下成長的人而言。這就好比在問我：「美國的零售業能滿足消費者的需求嗎？」一方面，你可以花27.5萬美元購買一輛希特勒騎過的摩托車；另一方面，你也可在沃爾瑪超市花9.95美元買一些相當不錯的東西。

談到管理教育，人們總會聯想到哈佛、斯坦福、芝加哥等大學，就像一談到零售業，總會想起第凡尼（Tiffany’s）一樣。管理教育包括很多方面：一個38歲的人通過5夜校學習，獲得專科學位，這也是管理教育；公司員工到鳳凰城大學參加培訓，這也是管理教育；網上的一些免費或收費的管理培訓，同樣也是管理教育，當然，也包括斯坦福、哈佛、麻省理工學院提供的管理教育。

我對管理教育基本上持肯定態度，因為我看到管理教育正在進行著大量嘗試，比如在授課渠導等方面的嘗試。

您認為這是管理教育的一個優勢嗎？

如果您指的是這些管理教育所進行的大量嘗試以及所提供的課程廣度，那當然是優勢。談到理想的管理教育，我的腦海裡就會浮現這樣一個情景：一個34歲的本科畢業生（至於他是在哪裡獲得的學位，我並不關心）得到了第一份主管的工作。他認識到自己需要深造，於是選擇了一所培訓中心。每天晚上7點，他都去上課。他的老師可能不是教授，也許就是當地安永會計師事務所的合伙人。

這才是真正的管理教育。這種有組織的教育系統，能為成年人，而不是為小孩子，提供非正式教育的機會。

您說過，管理教育並不完全等同於哈佛的教育。為什麼？

從某種程度上說，我認為芝加哥、哈佛、斯坦福等學校與管理教育根本沒有關聯，因為它們並不是管理教育的全部。不錯，這些大學的確培養了不少首席執行官，也做了很多管理理念的研究工作。但是，我認為這是兩個不同的概念：一個是管理教育、一個是研究超前的思維方式。

您是否認為企業已經對名牌大學的畢業生不那麼偏愛呢？

確實如此。四五年前我參加過一個商學院的教育會議，花旗銀行的一個人說：「我們對MBA已經不感興趣了。他們特別貴，而且並沒有受過很好的培訓。我們更感興趣的是來自羅得島設計學院的怪才或者對生活抱有獨特態度的人，然後再對他們進行商業培訓」。

有的學生認為，上名牌學校能帶來更多機遇。您覺得種想法是錯誤的嗎？

不，我不這樣認為。不可否認，這個社會還得比較認可「證書」的。但我對教育有完全不同的看法。教育是將一群充滿激情、不同尋常的老師和學生召集在一起，並鼓勵他們去創造一個前所未有的新天地。如果您需要證書，3年後我們完全可以給你一張，只要你別幹太出格的事。

您是否認為，文科和管理教育的緊密結合有助於改善商學院的教學？

是的，絕對正確。我認為，小學和中學應該多增加一些美術、音樂、戲劇等課程，我們的商業界還可以和大學多一些合作。

在醫學、法律、機械工程等領域中，職業教育普遍存在一個致命弱點。我想任何有思想的法學教授或開明的醫學教授都會贊成我的看法。例如，醫學是一門實踐性很強的學科，如果要取得真正的成功，只具備解剖學的知識是遠遠不夠的。

我的朋友大偉．凱萊在加利福尼亞有一家公司，叫艾迪奧公司（IDEO），他同時還是斯坦福大學唯一一位沒有博士學位的終身教授。而大偉也創造革新公司的權威，他和他的一個同事在斯坦福大學工業工程系創立了「產品設計三部曲」課程。這個課程涵蓋了3方面的內容：1/3的工程、1/3的藝術和1/3的商學。我相信，它在美國是獨一無二的。

您本人所受的也是這種多學科混合式教育嗎？

不是。我對此感到很不滿。我在康奈爾大學讀了5年半本科，但從未學過文科知識。我的18-23歲都在那裡度過。出來時卻沒學到任何東西。還有一件讓我生氣的事（當然生氣的程度有所不同），我又花了5年時間在一所名校讀MBA，而我學到的知識卻無法超越它那200英尺 x 300英尺的土地，這真讓人羞愧。

在商學院就讀的那幾年，我結識了幾位企業界的朋友，他們都學得特別好。他們都上過文科。我記得，有一個小伙子獲得了雙學位，他主修溝通學，輔修心理學或者類似的學科。順便說一下，無論是文科院校還是商學院，其實都不贊成這種多學科結合的學習方式。這並非是商學院院長一個人的錯。

您好像對那些頂尖的商學院不屑一顧？

對。因為我發現這些商學院毫無作用。我的這個觀點激怒了某些商學院院長，其中一位非常生氣，以致有一次我給學生演講時，他拒絕向學生介紹我。我向上帝發誓，我並不是一個極端自大的人。我只是想告訴大家我的觀點，也許它們值得思考一下。

《追求卓越》已經問世20年了。在該書中，您對當時所有大學管理基礎課程的傳統思維方式提出了挑戰。那麼，對於目前正在教授的大學管理基礎課程，您認為哪些做法值得提出質疑？

我現在不在商學院裡，對目前發生在商學院的事不像以前那麼了解了。我必須承認，1982年我和鮑勃．沃特曼大聲疾呼的那些事情，現在的商學院都已處理得相當好了。這並不是因為我們的研究，而是迫於現實的壓力。在20年前，企業課程並不常見，現在卻多如牛毛。

您最近在一篇題為《快速發展的公司》的文章中提到，促使您寫《追求卓越》一書的原因之一，是您對當今幾個主流商業思想家非常憤怒。誰讓您這麼生氣呢？

我真地不想再次公開表示的我憤怒了，但我確實不太喜歡詹姆斯．科林斯和杰里．帕瑞斯的《基業常青》。我認為這是一個大量嘗試的時代，而且我覺得現在提出企業能夠永續經營概念很可笑。

理查德．福斯特和薩拉．卡普蘭去年出版了新書《創造性的毀滅：基業常青的公司為什麼往往在市場上表現不佳以及如何改造它們》。這本書正是對那些美國大公司平庸業績的遣責。而我卻更被些具有破壞性力量的公司所震撼，比如微軟、蘋果、3Com、網景、Oracle和Sun，它們那種沖破傳統觀念的能力比那些傳統的企業更能激起我的興趣。

特約健康保險經紀

至保上險

我們的宗旨是
使您得到完整的保障，
至上的服務。

個人：

- 個人健康保險
- 個人牙齒保險
- 個人財務保險
- 兒童教育基金
- 共同基金
- 個人減稅退休計劃
- 傷殘收入保險
- 遺產省稅計劃
- 基本醫療保險
- 補助保險

公司：

- Section 125公司健康保險省稅計劃
- 團體人壽保險
- 團體健康牙齒保險
- 公司減稅退休計劃
- 公司職工福利計劃
- 公司傷殘收入保險
- 公司開銷保障保險 (Overhead Expenses)

至上保險

Bestway Marketing Service

17360 Colima Road #106, Rowland Heights, CA 91748

服務專線: 626-447-7540

Licence No. #OB 36127

當今的教育者送給未來管理者的最重要的訓誡是什麼？

不要把任何事情看得過重。我的意思是：根本沒有傳統公理可循。「安然事件」告訴我們，甚至連價值也失去了原有意義。我之所以這樣說，不僅因為我過去是安然的狂熱追捧者，還因為我曾一度是杰夫．斯基林的老師——他曾是安然公司的首席執行官。在麥肯錫公司培訓時，他在我的小組裡。所以，最大的教訓是：不要把事情看得過重，而且必須極為靈活，其他的都不重要。

您好像很看重人的好奇心和獨特性，並認為這些品質對個人的成功至關重要？

是的。不過我想說明，我欣賞這些品質是因為我們的時代很怪異，而不是我天生喜歡性情古怪的人。

管理教育者如何讓自己的學生為這個怪異的時代作好準備呢？您如何教導學生具有好奇心，又如何教導他們具備創業精神，並讓他們獻身於所從事的事業呢？

我認為，這些品質關乎個人的價值取向，因而是無法教授的。如果湯姆．彼得斯商學院明天開學的話，有25%～35%的學生可能根本沒有大學學位。他們可能省吃儉用，經過掙扎和奮鬥，已經建起了自己的企業。我覺得我們過於強調學習成績而忽略了才能，特別是那些權威的商學院。在我的想象中，在學校裡成績不佳、最能胡鬧的學生才是我的商學院的學生。我還喜歡招收那些19歲被大學勸退的二年級學生，還有那些充滿激情、決定自創企業的70歲的老太太。

管理教育者怎樣才能站住腳並有希望成功呢？

必須招收各色各樣、不同背景的學生，再配備各色各樣、不同背景的教師隊伍。這種做法對雙方都有好處。常春藤聯合會的7所大學中，有3所聘任了女校長，這是教育界的一件大事。普林斯頓大學女校長雪莉．蒂爾曼在接受採訪時說，要沖破普林斯頓傳統守舊的做法。她說：「我們可以吸收一些綠頭髮的學生，還可以吸收一些粉頭髮、藍頭髮甚至橙頭髮的學生入校」。

您認為今後50年管理教育的3個重大變化是什麼？

在線，在線，在線。磚砌的教室都消失了。沒有別的了。

坦率地說，我認為在線教育是高中教育一個延續。無論是學員來自哪裡，都可以自由地選擇課程，而不是被動地接受某個商學院給他們編排的課程。20年後，可能根本就不存在大學學位了。可能那時候每張辦公桌後面的　壁上，都掛著一排結業證書。這些課程大部分是因為工作需要而在線學習的。

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。

旅遊資訊專欄

62 你今天上網算命了沒？

64 倫敦 最適合懶惰的你

66 旅遊登山注意事項

67 歡樂耶誕　台港澳比炫

68 數位相機專欄

76 如何度過漫漫旅程

你今天上網算命了沒？

陳芸芸

國人熱愛算命，從呱呱落地到入土為安為止，可說生辰八字、紫微斗數、姓名筆劃、地理風水無一不算，而西洋占星命盤、塔羅牌、動物占卜、水果算命等各種奇妙算命法也相當盛行；看準國人喜歡算命的特性，各家網路業者紛紛推出算命服務，不但吸引不少網友瘋狂投入，也替網站創造不少商機。

從幾千年前開始，國人就喜歡算命，不過，到了資訊時代，拜電腦及網路科技之賜，算命開始數位化，算命、星座網站更成為台灣網友最喜歡的網站應用之一，線上星座命理服務受歡迎的熱度更是有愈演愈烈的趨勢，不只專業算命網站紛紛成立，許多入口網站、ISP、ICP內容網站及電信業者更是陸續推出相關服務，網路算命風不斷大力吹襲。

過去多數算命網站都是採取免費服務的方式，讓網友透過程式直接算命，不過，鑑於網路算命的商機龐大，大型專業的算命網站也紛紛成立，早期以免費算命功能著稱、由台北市星相卜卦堪輿業職業工會成立的「品味人生資訊網」(http://www.toplulu.com/index1.shtml)就屬於這類的網站。

「品味人生資訊網」以求籤、占卜及程式算命的服務為主，提供包括觀音、媽祖靈簽占卜，八字、紫微斗數推算，諸葛神數、每日吉凶預測，星座血型、生肖婚配，風水、求才改運在內的80餘種線上DIY算命程式，網友只要輸入簡單的資料，就可以在線上進行算命、解籤或者預測未來運勢，其中有些功能可以免費讓網友使用，有些則必須繳交年費。

除了台灣外，「品味人生資」網站也提供大陸、港澳及其他地區的網友付費使用，網友一年支付台幣450元左右的會費，就可以使用所有的算命服務，而在一般網頁算命外，也有專為WAP手機開發的算命介面，網友透過手機，就可完成算命的活動。

「非常姓名網」(http://www.veryname.com.tw)則是另一個人氣極旺的線上算命網站，網站創辦人林大為本身是個姓名學專家，透過網路科技的幫助，將台灣姓名學算命的風氣炒到最高點。

過去台灣本地流行的姓名學，多半只是算算姓名筆畫吉凶，以及姓名和一生運勢的關係，非常姓名網則將姓名學的觸角延伸到事業、健康及愛情等領域，甚至連英文姓名也可以拿來算命，由於非常姓名網提供的算命種類繁多，又可以在線上立即獲知結果，因此獲得不少網友的青睞。

「ifate生活易」網站(http://www.ifate.com.tw)也是一個相當受歡迎的線上命理網站，「ifate生活易網站」提供八字、紫微、姓名、卜卦、塔羅牌、占數及占星等算命服務，而和其他算命網站不同的是，ifate生活易提供「月租」、「套餐」和「購點」等付費方式，網友可以視自己的需求加以選擇。

相較於其他算命網站以八字、紫微斗數或姓名學為號召，「易經4096高準度占卜網」(http://iching4096.hifate.com.tw)則只以線上占卜為唯一的服務項目。

「易經4096高準度占卜網」提供包括學業、求職、愛情、婚姻、家庭糾紛、健康與疾病、考試、訴訟與升遷在內的60種占卜方式，甚至連「性生活」、「外出找色情」等項目都可以占卜，由於號稱準度很高，也吸引不少喜歡求神問卜的網友上門尋求解答。

台美地毯

Shaw
CARPET
& FLOOR
CENTER

專精旅館地毯、窗簾、壁紙

本會特約廠商，最近完工成品：RAMADA PLAZA HOTEL ANAHEIM, HOLIDAY INN EXPRESS ANAHEIM

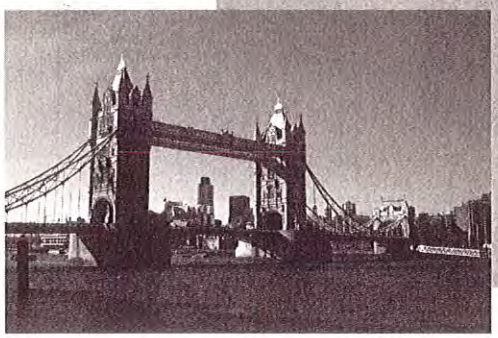
尺寸誠實　價格公道
施工精細　售後服務

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

倫敦 最適合懶惰的你



倫敦

陳宛茜

倫敦可以稱得上是世界的「旅遊之都」嗎？論現代，它不如紐約；比精緻，它略遜巴黎；講大氣，也及不上羅馬；更何況倫敦佬還背負了個「沒有味蕾」的惡名。不過，如果要以旅遊的「沙必思」(service) 來評比，倫敦絕對是五個燈，登上冠軍寶座。

何謂旅遊的「沙必思」？一般的旅遊大城都會在機場、火車站設「旅遊服務中心」〈 Travel Infor-mation Center 〉，提供地圖、旅館目錄及旅客諮詢之用；旅遊「沙必思」也多僅止於此。然而倫敦——這個首創火車、地鐵、旅行社的旅遊古國首都，其現代旅遊「沙必思」的精緻與貼心方便，定教懶人遊客大呼過癮。如果你懶得事前研讀指南，卻又想享受逍遙自助行，來倫敦準沒錯。下了飛機只要找到地鐵站，就有專業一流的導遊可以免費使用啦！

地鐵公司免費手冊 教你趴趴走

倫敦每個地鐵站售票窗旁都有免費索取的旅遊手冊，教旅客如何運用地鐵玩倫敦。除了重要景點外，地鐵公司還會視季節推出不同主題，比方夏天推出「水」——告訴你倫敦那裡可以泛舟，或在水上、水邊用餐；冬天推出「雨」——建議你雨天的倫敦可以玩些什麼；其他曾出現的還包括「跳蚤市場」、「單車」、「異國餐廳」等。冊子裡的建議地點皆是地鐵或加公車便可輕鬆抵達。

不僅如此，倫敦地鐵公司還經常設計新鮮有趣的海報「推銷」地鐵站。我曾在麥當勞裡看到一幅有濃厚印象派風格的草地野餐「畫作」，走近一看，發現「畫」的下方「題」了三個地鐵站名，才恍然大悟它是地鐵宣傳海報，三個地鐵站附近皆是可供野餐的公園。此外，地鐵站還常成為藝術家發表新作的「畫廊」，其作品自然又轉成地鐵海報的美麗門面。如此設計，鼓勵遊客搭地鐵、促進觀光之餘又可美化市容，倫敦地鐵公司的創意和用心，值得台北捷運效法。

Walking Tour資深導遊 八卦倫敦逸事

若你在倫敦地鐵站外看見有人手上揮舞著一本寫著「原創倫敦徒步導覽 (The Original London Walks) 」的冊子，想偷懶是吧？跟著他走準沒錯！

「倫敦原創徒步導覽」的確「原創」，是全球首家專門經營徒步導覽(Walking Tour) 的公司。參加者不需事先報名，只需在其指定地鐵站外等候，時間一到，自有人領你出發。Walking Tour 不希奇，但像這家公司可以設計出近百條路線，全年無休，每天有十幾條路線同時在進行的，恐怕也只有故事多、遊客也多的倫敦才辦得到。

細數這近百條路線，包羅之廣不遜大英博物館。名人如黛安娜王妃、狄更斯、披頭四、珍奧斯汀，導遊就是有本事把他們從出生到死亡之間，包括偷情的地點都秀給你看，外加一籮筐加油添醋，保證你在正史讀不到的八卦。古都鬼魅傳說多，這家公司便把它們一一搜集分類，做成七八條「鬼屋之旅」，時辰一到，便帶你去夜訪吸血鬼；連古來今往的變態殺手都可以被整理規畫出一條「倫敦經典犯罪路線」。

而我尤其鍾愛其中的「酒吧之旅」 (有十幾條之多)、「戲院之旅」、「倫敦的祕密」，以及「在關閉的門後」，跟著導遊在有陽光的午後穿後街、走小巷，拜訪昔日巨商富賈留下的許多無名廳堂，對我而言，這才是倫敦最美麗細緻的地方。

最令我驚奇的是，這些導遊個個出身不凡、經歷嚇人，比方前段時間隨好萊塢電影熱映而翻紅的「開膛手傑克」之旅，導遊本身就是個出過書考證開膛手傑克的犯罪歷史學家。翻翻這家公司列出的導遊名單，裡頭有骨董商、BBC廣播員、舞臺劇演員、歷史學家、退休教授等，個個都可說是倫敦野史的活字典，難怪可以把這座千年古都「蓋」得生龍活虎。根據我的觀察，這些導遊多是退休老人，做導遊只是興趣。但對遊客而言，花個五英鎊 (約新台幣兩百五十元)就能請到如此資格深、見識廣的導遊，實在划算。

Time out情報誌祖師爺 讓你玩得時間不夠用

如果你還嫌以上的「沙必思」不夠詳盡、深度的話，請往書報攤找出「 Time out 」。台灣的都市情報誌多師法日本，殊不知這類雜誌的鼻祖其實是倫敦。「 Time out 」誕生在八〇年代，是世界第一本將都市娛樂資訊做完整蒐集分類並附評論的周刊。每周二下午四時出爐，定價兩點二英鎊。

這本雜誌有多好用呢？舉例來說，世足開打，Time out 當周立刻附贈一本酒吧別集，詳列倫敦多家酒吧的電視螢幕尺寸、服務時間和特別活動。夏天到了，它馬上端出「五十個最佳露天餐廳」，幫你在多雨的倫敦找最詩意、安全的夏天窗子。Time out 的每周活動報導還為兒童、男同性戀、女同性戀三大族群闢出特別版面，可謂面面俱到、用心良苦。

而 Time out 的特色在於每周推出一個別出心裁的主題，比方「五十個倫敦經典遊點」、「九十九個倫敦的祕密」、「三十個高空用餐地點」、「二十個倫敦祕密花園」、「如何在倫敦過巴黎生活」、「如何在倫敦當早起的鳥兒」，連倫敦的未破懸案都曾被 Time out 拿來當城市的賣點。Time out 的編輯群都是老倫敦，報導景點如同講故事，讓讀者看得津津有味。

若和日本的都市情報誌相比，我認為 Time out 少了點日本人的精細，卻多了英國人的幽默與歷史味。至今我仍保留了幾十本的Time out，因為裡頭許多的導覽專題，如今讀來仍似一篇篇清麗短篇和幽默小品，就像倫敦一樣耐人尋味。

旅遊登山注意事項

Points for Attention When Climbing the Mountains

力軍

行前應注意氣象預報，適時增減衣服。行前預先規劃旅遊路線，充分了解交通路況。

登山前應了解自己的健康狀況，隨時攜帶藥物；有高山反應及身體不適者，不要勉強上山。

要注意服裝和鞋子，盡量要輕裝上山，少帶雜物，以減輕負荷。鞋子要選用平底旅遊鞋。借助拐　要注意選擇長短、輕重合適與結實。

要做到觀景不走路，走路不觀景。照相時要特別注意安全，要選擇能保障安全地點和角度，尤其更要注意豈石有無風化。注意保管好自己錢物，防止丟失及被竊，尤其是照相機等常用之物更要注意別丟落，特別是在換膠卷時勿將膠卷落下。

注意自身旅遊安全，勿擅自到未開放的旅遊山區和危險山區遊玩，盡量避免在無人管理的山地遊玩；不在無救生人員管理的深潭、溪流水域游泳及戲水，注意並依照警告，禁止標志的規定進行旅遊。遇雨時在山上要用雨披，不可用雨傘，防止雷電和山上風大連人帶傘給刮跑。

旅途患病的處理

How to Handle Patients During the Trip

小明

關節扭傷：應立即用冷水或冰塊冷敷15分鐘，然後用手帕或?帶扎緊扭傷部位，也可就地取材，用活血、散瘀、消腫的中藥外敷包扎，爭取及早康復。

咬傷：被昆蟲咬傷，用?性液體沖傷口，可以消除疼痛。被蛇咬傷，要立即用帶子把傷口上部扎緊，防止毒素擴散，同時把毒素吸出或擠出，用肥皂水清洗傷口，然後趕快前往醫院。

暈倒：應首先觀察其心跳和呼吸是否異常。如發現心跳、呼吸正常者，可輕患者並大聲呼喚使其清醒；如無反應則說明情況比較復雜，應使患者頭部偏向一側並稍放低，取後仰頭姿勢，然後採取人工呼吸和心?按摩的方法進行急救。

水土不服：需要多食水果，少吃油膩，還可服用一些多?片和維生素B2。

急性腸胃炎：出現嘔吐、腹瀉和劇烈腹痛等症狀，應立即將病人送到附近醫院診治，並將其吐瀉物按防疫要求進行清除處理，以防傳播擴散。

心絞痛：應讓其坐起來，不可搬動，並迅速給予硝酸甘油含於舌下，同時服用麝香保心丸或蘇冰滴丸等藥物，以緩解病情。

膽絞痛：應讓患者靜臥於床，迅速用熱水袋在患者的右上腹熱敷，也可用拇指壓迫刺激足三里穴位，以緩解疼痛。

Merry Christmas!

陳汶彬

歡樂耶誕　台港澳比炫

香港有十大夢幻應節玩法；澳門邀遊客坐熱氣球；大餐、舞會，台灣各地活動也不少。

今年耶誕節期間，台灣遊客不管身處台港澳任何一地，除了大啖耶誕餐外，到香港還可狂歡「冬日節」，澳門可搭熱氣球高空度耶誕，台灣則有全台最大薑餅屋、女牛仔VS.耶誕老人、創意耶誕花燈、溫泉季，及踏雪尋梅等活動足供歡度佳節。

香港：有全新十大夢幻耶誕玩法，可坐直升機鳥瞰維多利亞港、乘勞斯萊斯到半島酒店喝下午茶，上太平山頂峰景餐廳賞夜景吃耶誕大餐等選擇；或到灣仔金紫荊廣場的「千色許願樹」許願，12月20至22日期間還可於廣場勁歌熱舞，參加「動感熱舞嘉年華」，扭腰擺臀一番。

澳門：澳門新地標的旅遊塔，除了讓遊客「驚聲尖叫」的户外透明走廊「空中漫步」、垂直攀登塔頂的「百步登天」之外，耶誕節到新年期間，遊客還可坐上熱氣球騰空俯瞰澳門全景和一水之隔的珠海景觀。

台灣：留在台北想享受比較不一樣耶誕餐和氣氛的遊客，可到國聯飯店和60年代摩登人物與超炫偉士牌機車共餐；到墾丁者，可到小墾丁牛仔渡假村騎機械蠻牛、套繩圈、丟馬蹄鐵，並和女牛仔、耶誕老人狂飆「辣味耶誕舞會」；喜歡美食的遊客，則可在凱撒和歐克山莊大飯店的創意火雞大餐和火樹銀花餐中得到滿足。

親子遊客到知本富野渡假村，可在耶誕樹掛上許願卡，並享火雞大餐；或到娜魯灣飯店與可容納30名小朋友的全國最大薑餅屋共度耶誕節。12月21、22日在台東的遊客，可前往關山親水公園欣賞花東縱谷耶誕燈會的造型耶誕花燈樹創意比賽。

喜歡泡湯的遊客，南投的東埔、國姓、廬山正舉辦年度溫泉季，活動內容精彩，可前往歡度；信義鄉則從21日起有為期1個月的「踏雪尋梅」系列活動，遊客除了可到烏松崙、風櫃斗和牛稠坑賞梅和享用梅餐外，信義鄉酒莊利用數千瓶特製三角造型酒瓶砌成6公尺高、燈光閃爍的「酒瓶耶誕樹」，可大開眼界。

數位相機專欄

本刊編輯部

如何選購數碼相機

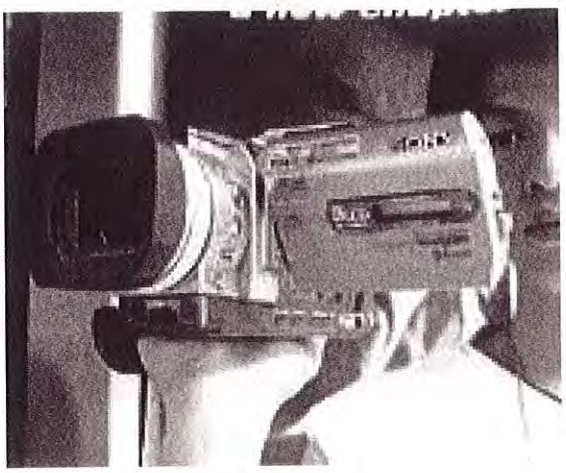
How to Select and Buy the Best Digital Camera?

隨著數碼技術的飛速發展，傳統的光電相機受到了有力的挑戰，數碼相機作為大眾消費類電子產品已逐漸進入普通百姓家庭。

數碼?機是以電子存儲設備作為攝像記錄載體，通過光學鏡頭在光圈快門的控制下，實現在電子存儲設備上的「曝光」，完成被攝影的記錄。數碼相機記錄的影像，不需要進行復染的暗房工作就可以非常方便地由相機本身的液晶顯示屏或由電視機或個人電腦再現被攝影像，也可以通過打印機完成拷貝輸出。與傳統攝影技術相比，數碼相機大大簡化了影像再現加工過程，可以快捷　、簡便地顯示被攝畫面。目前，數碼相機已有近百個品種，國內市場上常見的品牌有：柯達、奧林巴斯、佳能、卡西歐、愛普生、富士、愛克發、寶利來等。面對眾多款式各異功能繁多，檔次價位不一的數碼相機，消費者該如何去合理選擇呢？

首先應從成像質量上選擇。數碼相機的成像質量，除鏡頭質量的因素外，很大程度上取決於成像芯片的像素水平。

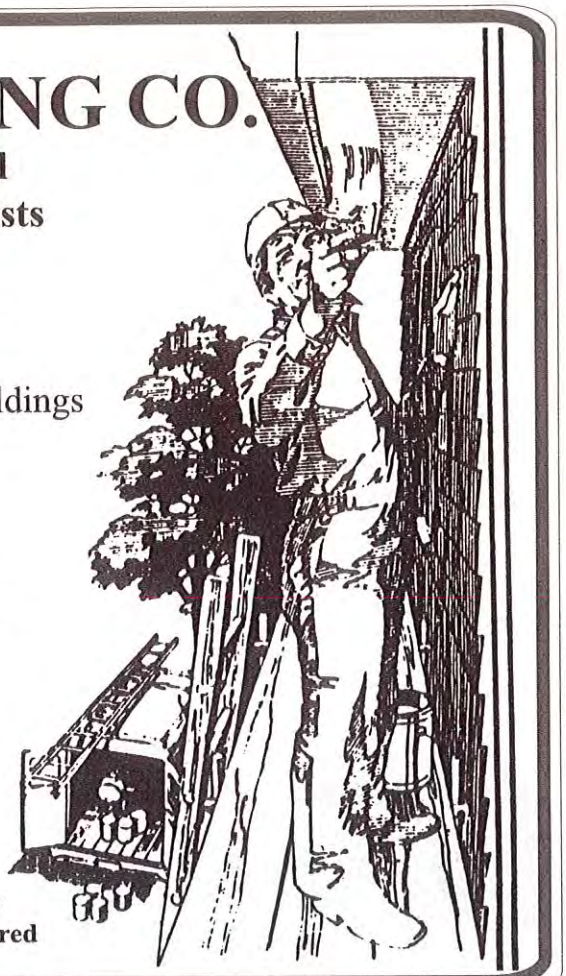
像素點數目越多，像素水平就越高，圖像的分辨率就越高，被攝畫面表現的也就越細膩、清晰、層次分明。低檔數碼?機的像素水平一般較低，像素點均在十幾萬至幾十萬之間（如640X480型機）；中高檔數碼相機的像素水平較高，像素點大都在100萬以上，如SANYO公司推出的新機型Z-400相機像素水平已達到192萬（即1620X1200）。像素水平和分辨率越高，相機的檔次與價位也就越高，成像質量也就越好。在選購數碼相機時，在財力允許的情況下，分辨率越高當然越好。但也不要一味追求高分辨率，而應根據用途量力而行。一般來說，你拍攝是用於在電腦屏幕上顯示，或應用在網頁設計上，那麼選擇如640X480的分辨率的經濟實用型相機就可以了；如果你想輸出影像，要求照片相對清晰、逼真，則應選擇當中檔以上分辨率的相機（如1024X768機型）；如果你是專業攝影師或編輯記者，對圖片質量要求較高，則應選擇高分辨率（如1620X1200）的相機。



SUNNY PAINTING CO.

Residential-Commercialal
Interior & Exterior Specialists

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

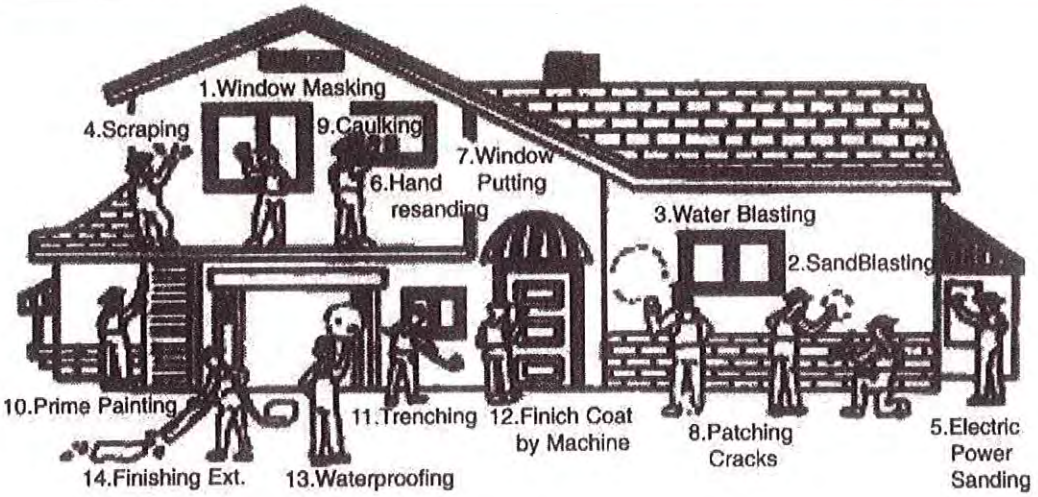


TAKE ADVANTAGE
OF OUR QUALITY WORK
& LOW PRICES

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

存儲媒體（可拍張數）的選擇。數碼相機存儲容量 的大小決定你所能攝的張數，在經濟條件允許的前提下，存儲量越大越好。如卡西歐QV-100、QV-300最多可拍張數192張，奧林巴斯中高檔系列產品也可提供120張以上的存儲量。目前，多數相機可配套使用移動式存儲，它給容量的擴充帶來方便，能像底片一樣，拍完後換上另一個存儲卡繼續拍攝，大大增加可拍張數。

自動變焦功能。早期的數碼相機類同於低檔的「傻瓜」相機，聚焦精度差，曝光方式單一且範圍窄。近年來越來越多的數碼相機採用了CCD、TTL自動聚焦方式，進一步提高了聚焦精度，使畫面質量有了較大的提高，在曝光模式上，快門先決式自動曝光、光圈先決式自動曝光、手動曝光模式均有，消費者可根據習慣愛好及自身攝影技術而選擇。

鏡頭的品質。目前大多數數碼相機都採用了內置變焦鏡頭，並在鏡面中使用了非球面鏡片，光圈的檔數也由2-3檔提高到6檔左右；鏡頭的口徑也明顯加大，變焦鏡頭已有多種產品，使拍攝的靈活性和成像質量有了較大提高；有的相機還具有電子變焦功能，可提高超遠拍攝能力，對野外科考人員特別適用。

500萬畫素 旗艦相機超級比一比

史榮恩

也許你目前用不到500萬畫素的數位相機，但各主要品牌都以此為標竿，紛紛推出500萬畫素的旗艦機種。最近奧林巴斯 (Olympus)及日本京瓷 (Kyocera)都發表500萬畫素的機型，更傳出傳統相機大廠Contax將推出經典相機TVS的500萬畫素數位版本，這必定讓攝影愛好者相當興奮。

500萬畫素的高解析度能做什麼用呢？一般透過電子郵件傳送或上傳至網路相簿是不需要這麼高解析度的，若堅持要用，只是增加自己的麻煩。但500萬畫素用來洗照片就相當好用，除一般4x6吋不成問題外，更大尺寸的照片都能保證漂亮。目前台灣市場上，尼康、新力索尼、美樂達等品牌已有500萬畫素的機種，以專業或重度攝影愛好者為對象，奧林巴斯及京瓷則在近日分別發表新品，很快就會引進500萬畫素的款式。

奧林巴斯的C-5050Z在規格上為524萬畫素的CCD、3倍光學變焦的1.8大光圈鏡頭。除了畫素不同外，整體外觀及規格都與以前同系列產品類似，變化不大，這也是奧林巴斯在數位相機設計上的一大特色。由於C-5050Z可以搭配奧林巴斯各種專業周邊配備，而且也提高拍攝速度，儘管外型不討喜，但肯定會吸引專業攝影者的目光。

相較C-5050Z的中庸設計，京瓷的Finecam S5走的是袖珍路線，即使有高畫素，還是能保持一定的身段，與之前的S4、S3都有類似之處。不過，真正讓人興奮的是，京瓷可能在今年9月下旬的德國科隆攝影器材展 (Photokina)中展出TVS的數位相機。由於TVS相機是賓士級傳統相機Contax的經典作品，鏡頭品質及機身細膩都沒話說，若真能改成數位版本，應該會吸引很多玩家的目光。

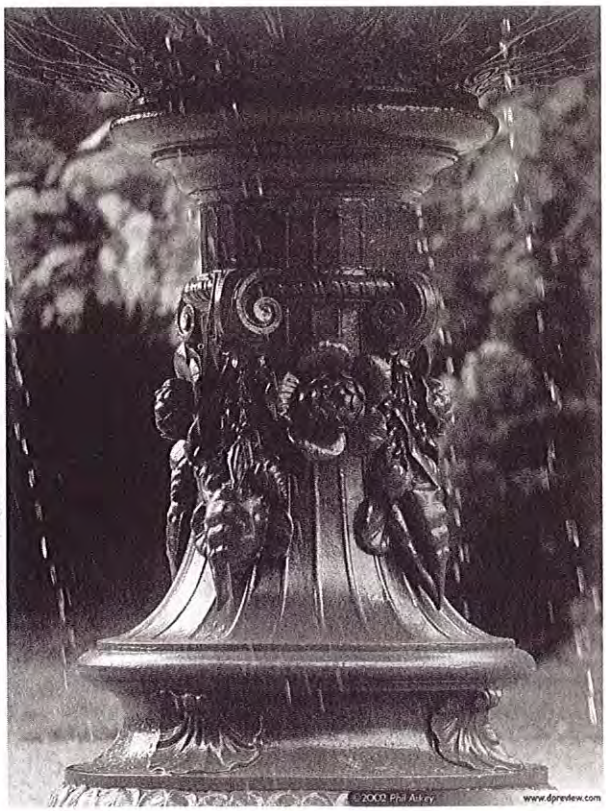
至於新力的F707算是500萬畫素中元老級的款式，採用蔡司5倍變焦鏡頭是最大特色；美樂達的DiMAGE 7i為改款後的產品，改良了對焦及拍攝速度，搭配7倍光學變焦鏡頭，口碑不差；尼康的Coolpix 5000及Coolpix 5700都是500萬畫素俱樂部成員，前者以28mm廣角鏡頭為訴求，後者則有8倍光學變焦，適用不同需求。

數位攝影機旗艦機種 體積更輕盈

高畫質數位攝影機價格不再遙不可及！JVC及SONY最近紛紛推出專業級旗艦機種，加強鏡頭及感光元件功能，大大改善畫質，在體積上也不再笨重，就算是初次接觸者也能操控自如。

在拍攝功能上，SONY DCR-TRV950具有3CCD感光元件，將R、G、B光源三元素以各自的CCD處理，再模擬出的畫面會比單一 CCD所呈現的畫面更為清晰；JVC GR-DV3000的CCD面積比一般數位攝影機大，一般CCD的對角線在1/4到1/6英吋間，JVCGR-DV3000則是1/3.6英吋，使感光面積加大有助顯像能力。

在鏡頭配備上與SONY家族相同，SONY DCR-TRV950的鏡頭也採用知名的蔡司鏡頭；JVC GR-DV3000的鏡頭備配也不含糊，光圈值高達F1.2，是目前家用市場中光圈值最大的機種，當感光功能增強後，拍攝出的畫質色澤對比強烈，畫質也更為清晰。



在夜視功能上，兩者都具有低照度全彩夜視功能，在有限度光照下仍能拍到景像，JVC GR-DV3000則號稱是第二代夜視功能，拍攝時畫面訊號上不會有延滯現象，也能區分出色澤。

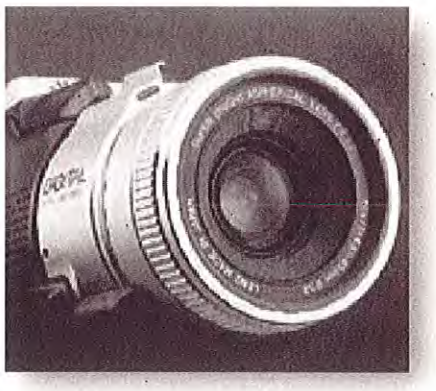
在連接功能上，兩者都強調與電腦連接功能，具有USB輸出、iLink輸出／輸入端子、類比輸入／輸出端子，SONY DCR-TRV950還內建藍芽功能，只要透過具有藍芽功能的行動電話或藍芽數據機連接上網，就可以SONY DCR-TRV950上網瀏覽網頁、收發電子郵件；JVC GR-DV3000有IEEE 1394介面輸入／輸出端子。

兩者的機身都採取修長的流線型設計，可幫助初學者輕鬆進入狀況，SONY DCR-TRV950 採用SONY 最新數位攝影錄影規格MV，由於MV帶體積比DV帶小，連帶使DCR-TRV950體積縮小，比之前類似功能專業級機種DCR-VX2000小了一倍以上，價格也變得更為平民化，SONY的DCR-VX2000建議售價12萬元，DCR-TRV950售價為8萬9900元；JVC GR-DV3000價格6萬5000元，體積也相當輕巧，不含電池及帶子，只有600公克。

操作介面上，SONY DCR-TRV950具有3.5吋觸控式液晶螢幕，使用者可直接觸控選擇功能，對於不善使用數位產品者是相當人性化的設計；JVC GR-DV3000 可手動聚焦，隨意調整所需要的焦距，機身上方還有多功能基座，可連接補光燈、閃光燈、麥克風等配件。

用相機寫日記

羅斌文



數位生活一拍即留

數位相機的普及，可以從今年每個月幾乎都有多款新產品上市，以及資訊展或資訊賣場上熱賣可以看出端倪；新的數位相機功能愈來愈強、解析度提高後，如何應用數位相機的優點拍出好照片，就是一個基本而且重要的課題，也是在享受數位生活時不可或缺的常識之一。

3年前數位相機還是笨重耗電的大怪獸，價格更是讓消費者無法接受，然而隨著時間的改變，就像網際網路讓時空的阻隔變小一樣，數位相機也像潮水一樣淹沒生活的點點滴滴，原本使用傳統相機及底片就可以得到一張一張的照片；數位相機只要使用一張記憶卡就可以重複儲存相片，數位相機也有鏡頭、機身，外表看起來就像傳統相機，只是沒有底片，它靠CCD及記憶卡用來儲存影像。

所謂的CCD就是「電荷耦合元件」，將光線的色彩明暗轉成電子信號，再將信號儲存起來完成影像，按下快門、預覽看一下，不喜歡就重拍，電腦接上還可以做初步的影像處理，或Mail相片到地球另一端的親朋好友那裡，很方便吧！

至於消費者熟悉的照片沖洗，傳統相機一般洗成4x6照片，清晰度、解像力只要對焦準，效果就應該不錯；數位相機的話，200萬畫素合適的列印尺寸是5x7吋，到300萬畫素等級應可印出6X8吋甚至8X10吋的相片品質。

從洗出、印出照片的角度來看，現今數位相機的相片品質逐漸接近傳統相機，加上影像數位化可以使用網路傳輸數位相片或紀錄在CD-R上，數位相機可以省去消費者往返沖印店及掃描照片的時間；數位相機的推出最吸引人的是可以隨拍隨看，用隨機附的AV線接上電視就可以檢視，要秀、要作簡報也很方便，保存影像只要燒錄器存入CD-R或CD-RW，說不定可以擺上百年，然而最重要的還是如何拍出好的照片。

或許有人會說傳統和數位攝影是兩個不同的領域，不能混為一談。不過換個角度想，現在的攝影技術無論是數位和傳統都有延續性；簡單的說，傳統攝影可掌握實際的光和影，數位攝影則可以創造數位想像空間；傳統的底片必須忍受時間的摧殘，數位攝影的相片如果沒有適當的設備來列印，也無法呈現出好的效果。

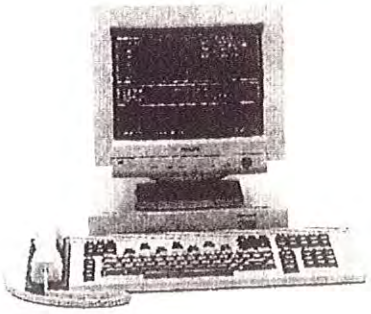
未來的數位相機會越來越像傳統相機，使得傳統和數位的分別可能只在使用底片和記憶卡的不同而已；面對每天幾乎都有一台新型的數位相機誕生，速度快的讓消費者搞不清楚，其實數位相機的最基本應用就是「拍出好照片」，有關如何修補數位相片或製作相簿，必須靠紮實的基本功夫；如果能一開始就拍出好的照片，自然而然不須事後修補相片。

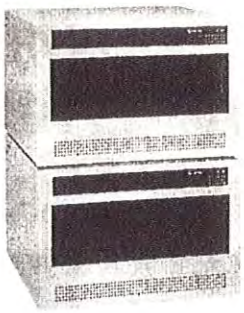
VICOMPTEL

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

十八年專業技術經驗・專門解決各種系統上疑難雜症

專精：

- 旅館電話（10線至768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、Double Tree Hotel

800-322-6591

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

626-442-9929

數位相機拍照有技巧

了解數位相機的基本常識與傳統相機的不同後，如何利用數位相機的特性拍出好照片，就成為使用者應多了解與學習的技巧，以下就是一些基本技巧：。

一、掌握正確的拍照姿勢

正確的拍照姿勢是拍出好照片的基本要素，其中最重要的就是手握相機的握姿，因應每種數位相機不同的握把，使用者必須自行找出最穩當的握姿（圖一），以便讓拍照時的穩定度維持一定，否則一旦沒握穩相機，拍出的相片就可能因晃動而模糊不清。

要如何找出最自然而穩當的握姿？先以右手握住相機握把，再以左手掌固定相機底座，並支撐住相機重量維持水平，感覺必須非常輕鬆就手，才不會因手部動作僵硬而影響握姿；因為右手食指負責控制按快門，所以拍照時兩肘應儘量保持輕鬆，按快門前請調整一下呼吸的節奏，最好在對焦時聚精會神，才能輕鬆掌握按下快門的那一瞬間，拍出令自己滿意的照片。

二、活用兩段式快門的對焦技巧

大部分數位相機快門都採兩段式設計，第一段快門負責自動對焦並設定曝光值與白平衡值，第二段快門才是正式拍攝；因此使用者在按快門時，一開始應掌握「輕按快門」的訣竅，因為不同數位相機的自動對焦速度不一，所以在按第一段快門時必須等到對焦完成，清楚捕捉到影像後，再按下第二段快門。

輕按快門的訣竅必須經過反覆練習（圖二），沒辦法一蹴可幾，一開始很容易犯「重按快門」的錯誤，或者在第一段快門沒對焦完成就按下第二段快門，造成拍照影像不清晰。

如果拍攝的主體並非位於構圖中央時，就可以運用兩段式快門的拍照要領，第一段快門先將主體對焦完成，然後再移動相機，才不至於拍出主體模糊、背景清楚的失焦照片。

三、近距離拍照的技巧

數位相機在近距離拍照的應用相當廣泛，適

合拍攝花草或靜物的特寫，特別能夠表現被拍物體的細部紋理，藉以營造不同的特殊效果；不過在使用近拍這項技巧時必須特別注意的是每一台數位相機的近拍規格不同，有些強調近拍的相機可以做到１至２公分的近拍，一般的相機大都只能做到１０至１５公分近拍距離，有的甚至２０至３０公分的近拍。

四、善用數位相機預設的情境模式

新型的數位相機大都會先預設一些情境模式（圖三），例如夜間拍攝、運動拍攝、全自動拍攝或光圈先決、快門先決，方便使用者應用這些模式創造不同的影像樂趣，簡單型的數位相機也會有一、二個模式可供操作使用，如果能充份應用這些模式，拍出好照片的機率也會相對提高。

五、閃光燈模式的選擇

為什麼有些照片中人物的眼睛會出現可怕的紅眼？其實就是忘了將閃光燈模式調整至「防紅眼」，才會造成無法立即修補的缺撼。

一般來說，目前的數位相機大都具有自動閃光、關閉閃光、強制閃光、防紅眼、夜景閃光等模式可供選擇；較高階的數位相機還有運動攝影、近距閃光等模式，只要掌握閃光燈的使用特性與小技巧，就不會拍出紅眼或黑、白面人甚至靈異照片了。

A、拍人物時最好開啟防紅眼裝置：閃光燈照射眼睛血管後的反射現象叫做紅眼，大部份數位相機閃光燈都有防紅眼功能，可以大幅改善紅眼現象，只不過有些產品的效果有限。

B、背光或陰暗處最好開啟強制閃光裝置：大白天也會拍出黑面人的照片？不要懷疑，這肯定是因為數位相機對著太陽拍，或者被攝體位於陰暗處，使得數位相機在計算曝光值時無法準確，這個時候最好開啟強制閃光裝置，適時補足曝光值的不足。

C、注意拍攝距離：一般數位相機的閃光燈都有一定的補光距離，被攝體距離太遠，閃光燈無法發揮作用，除非再外加一個強力閃光燈；被攝體距離太近則會補光過度，很容易產生白面人現象。

一般來說，數位相機與被攝體的距離最好保持在2.5-3.5公尺較為合適，超過5公尺以上閃光燈無法發揮作用。

D、注意拍攝的背景與前景：在夜間或陰暗處拍攝時，還必須注意背景是否會反光，例如玻璃或平滑物體等，最好避開正面拍攝，從兩側取景以減少反光；使用閃光燈時，要記住在與拍攝主題之間不宜有任何物體，避免物體補光過度導致拍攝效果不佳。

六、利用前景、背景營造立體技巧

相片景物可分為前景、背景，依拍攝主題的相對位置，一般人在拍攝時常過度注意背景，導致整張照片找不到焦點所在，也不知拍攝主體為何？如果能在拍攝時適當安排前景與背景，不但可以營造出照片的立體感，也能增進照片質感，讓人一眼就知道這是一張好照片。

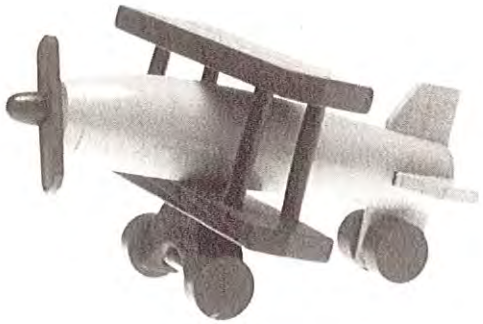
如何度過漫漫旅程

How to Take a Long Journey

小周

旅遊時至少三分之一的時間被消耗在路途中，旅途中可以玩點什麼呢？最常的就是打扑克、橋牌、升級、共?、爭上游、變色龍等等，玩法很多。少則兩人多達七八人。還有軍棋、象棋、跳棋等都很普及，而且便於攜帶。另外，目前非常流行的各類益智玩具，如九連環、立體迷宮、各種環扣等攜帶方便，老幼皆宜，非常適合在旅途中消磨時光，用來打發旅途，享受旅途。

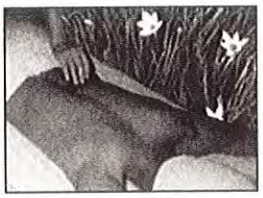
可以帶一些小型的運動娛樂器具，如羽毛球、飛盤、毽子、沙包，可折?的風箏等，以便在住宿處或露營地閑暇時玩耍，定會別有一番滋味在心頭。



喜歡讀書的人，行囊裡總會放幾本喜愛的讀物，用來打發漫漫的旅途。飛機、火車上也會免費提供或出售一些報紙雜誌。

出門在外，家中的親人朋友不免會有所牽掛。現如今的移動通信十分普及，打個電話，報個平安，讓家人朋友知道你的行?和境況，或將旅途中的快樂和興奮與遠方一同分享。

醫療與保健專欄



78 The Food Guide Pyramid
A Guide to Daily Food Choices

80 過勞　新職業傷害

81 何謂憂鬱症

84 焦慮的年代
患者多不自覺

86 健康小百科

89 誤服藥物的應急措施

The Food Guide Pyramid

A Guide to Daily Food Choices

本刊編輯部

Fats, Oils, and Sweets / Milk, Yogurt, and Cheese / Meat, Poultry, Fish, Beans, Eggs, and Nuts Vegetables / Fruits / Breads, Cereal, Rice, and Pasta Select a section of the pyramid for details

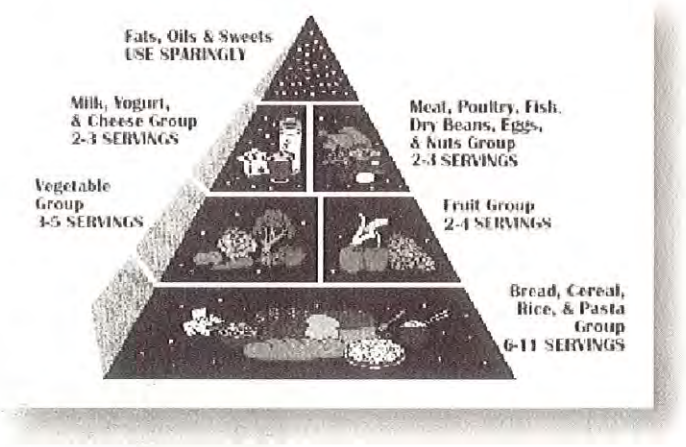
The Food Guide Pyramid is an outline of what to eat each day based on the Dietary Guidelines . It's not a rigid prescription but a general guide that lets you choose a healthful diet that's right for you.

The Pyramid calls for eating a variety of foods to get the nutrients you need and at the same time the right amount of calories to maintain healthy weight.

Use the Pyramid to help you eat better every day...the Dietary Guidelines way. Start with plenty of breads, cereals, rice, pasta, vegetables, and fruits. Add 2-3 servings from the milk group and 2-3 servings from the meat group. Remember to go easy on fats, oils, and sweets, the foods in the small tip of the Pyramid.

What Counts as One Serving?

The amount of food that counts as one serving is listed below. If you eat a larger portion, count it as more than 1 serving. For example, a dinner portion of spaghetti would count as 2 or 3 servings of pasta. Be sure to eat at least the lowest number of servings from the five major food groups listed below. You need them for the vitamins, minerals, carbohydrates, and protein they provide. Just try to pick the lowest fat choices from the food groups. No specific serving size is given for the fats, oils, and sweets group because the message is USE SPARINGLY.



Milk, Yogurt, and Cheese 1 cup of milk or yogurt 1 1/2 ounces of natural cheese 2 ounces of process cheese

Meat, Poultry, Fish, Dry Beans, Eggs, and Nuts 2-3 ounces of cooked lean meat, poultry, or fish 1/2 cup of cooked dry beans, 1 egg, or 2 tablespoons of peanut butter count as 1 ounce of lean meat

Vegetable 1 cup of raw leafy vegetables 1/2 cup of other vegetables, cooked or chopped raw 3/4 cup of vegetable juice

Fruit 1 medium apple, banana, orange 1/2 cup of chopped, cooked, or canned fruit 3/4 cup of fruit juice

Bread, Cereal, Rice, and Pasta 1 slice of bread 1 ounce of ready-to-eat cereal 1/2 cup of cooked cereal, rice, or pasta

VIC INN-TERNATIONAL CO.
金龍旅館實業公司

＊南加州歷史最久——華資旅館顧問公司(26年)(Since 1976)
＊僅做旅館方面之——投資、買賣，絕對專門

Gerald Wang 汪俊宇 (323)268-8886

Pager:626-301-7226 Fax:626-446-4068

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

近羅省，近高速公路，年收入近$150萬

僅賣**$8,900,000**

高速公路，出入口處，收入高

僅售**$3,800,000**

近羅省，地段佳，具發展潛力

總價**$1,800,000**

地大3英畝，年收入餘200萬

僅售**$15,000,000**

★ L.A. County 140單位Full Service Hotel地大近7英畝
年收入約150萬(包括餐廳) 僅售 **$4,900,000**

世界上首富，顯少不是投資房地產，因其有用其他人的錢來賺錢之特性，而旅館投資則除了增值之好處外，亦因具投資之特色，其複雜及專業性亦較一般地產爲高，每單位之售價亦較一般地產爲低廉，在擁有其間每平方呎之回報率爲各種地產投資之冠。金龍旅館26年的經驗，可爲您提供買賣、顧問、管理、租賃等全方位之服務。

過勞 新職業傷害

楊惠君

失業率節節上升，沒頭路的人在家卒，保住工作的人不是減薪、就是一個人當兩個用，加班、兼職族群激增，醫院復健科門診因「過勞」而導致筋骨痠痛、肌筋膜疼痛患者也愈來愈多。專家建議，政府應重視此一現象，考慮將過勞，或電腦症候群等後遺症，列入職業傷害類別。

過去復健科門診多以中、老年人中風病患為主，近來青、壯年的上班族患者卻有急起直追之勢。台北馬偕醫院復健科醫師姜義彬指出，現在復健科白天門診和夜間門診明顯區隔成兩大族群，白天是中風、脊?損傷等病患為主，晚上湧入一堆20歲到40歲的上班族，多半都是腰痠背痛的毛病來就診。

醫師進一步了解發現，這些長期筋骨痠痛的上班族，多半都是因工作過度所致，有些人從上午八、九時上班，一直工作到晚上九時、十時，加班是家常便飯，還有人身兼二職，白天根本沒有時間看病，只有晚上才能到醫院來。

姜義彬說，除了壓力大的高科技和資訊業之外，最近發現很多即將民營化的公營事業單位的公務員和金融業的病患，不是最後衝刺想拗到退休，就是因金融整頓，工作份量和壓力遽增。雖然患者都表示，如果休假或去度假時，身體的痠痛和不適就會減緩，但根本沒有時間休假。

工作量增加、休假時間又減少，使得肌筋膜症候群盛行率直線增加。台北國泰醫院復健科物理治療組組長簡文仁指出，目前筋骨系統造成的頸椎、腰椎或腰頸部痠痛的個案，約佔所有物理治療個案的六成，這種工作過度造成的疲勞和痠痛，幾乎已成了新興的「職業傷害」。

簡文仁說，美國曾有案例，一名職員因為工作地點的流程設計不良，使其因工作導致腰痠背痛的後遺症，使企業挨告、賠償；目前台灣職業傷害共有九十六種，但過勞或工作負荷過重導致的傷害仍未列入。相關單位應正視此一問題，並帶領企業及民眾重視這類職業健康。

姜義彬強調，不要輕忽疼痛，據統計，受疼痛之苦的人口僅次於上呼吸道疾病；長期反覆腰痠背痛或肌筋膜症候，群可能演變為「纖維肌疼痛症」，最後全身這裡痛、哪裡痛，對疼痛愈來愈敏感，生活品質和工作能力都會大打折扣。

何謂憂鬱症

本刊編輯部

從醫學的角度來講，所謂的「憂鬱症」指的是精神官能症的一種。對憂鬱症患者而言，他們會隨處坐躺、無所事事，每一件事物都顯得晦暗，時間變得很難熬。他們脾氣暴躁，而且常用睡眠來驅走憂鬱或煩悶，大部分人患的憂鬱症並不嚴重，他們仍依正常人一樣做各種活動，只是能力較差，動作較慢。

導致憂鬱症原因有：

1. 腦部管制情緒的區域受擾亂，大部分人可以處理日常的情緒緊張，但當壓力太大、超過可以調整的應付的範圍
2. 胃不舒服、酒精的使用、頭痛、藥物、營養不足、飲食不良、單核白血球增多症、甲狀腺疾病、子宮內膜炎(與婦女憂鬱症有關)、任何嚴重的身體傷害、過敏症。也會出現憂鬱症狀。
3. 有些人在冬天日短夜長的時候，會變得較憂鬱。日光與明亮的光線似乎可以啟動一種腦部荷爾蒙稱melatonin(由松果腺分泌)，這種荷爾蒙的部分作用就是預防憂鬱。天氣陰暗時，最好在燈火通明的室內。研究顯示，接受2小時的晨光對消除憂鬱很有幫助。相對地，黃昏的日光效果不彰。

憂鬱症的症狀：

憂鬱症的症狀包括悲傷和心情低落、過多或過少的睡眠時間、在日常活動中感到缺乏樂趣、無法思考和（或）集中注意力、感到疲倦和（或）提不起勁、否定自我價值和（或）覺得有罪、食慾喪失或狼吞虎嚥、頭痛、背痛、結腸毛病，而且會感到人生空虛及毫無意義，許多患者想到用死解脫。

憂鬱症的分類：

一、屬於青少年時期的憂鬱症：

當青少年企圖尋找某些問題的答案時，似乎沒有人能替他（她）解答，這樣的事情能讓一個人感覺非常地孤單，和大人不同的是，孩童或青少年往往缺乏正確描述感受的語言能力，也因此孩童或青少年會傾向以行為來呈現他們情緒問題。

遭憂鬱症纏身的青少年通常在外顯行為上會出現改變，包括感覺悲傷、人生沒有希望、自己沒有價值，對許多事情內疚、胃口改變、對於以前喜歡的活動不再感到興趣、反覆想到死亡或自殺、沒有力氣、充滿對生命的無助感、總是覺得很累、對自己失去自信、沒辦法集中注意力、睡眠形態改變、功課突然退步、突然開始坐立不安、突然開始會不停地動（像是扭手、拉頭髮、摸衣服等），或是身體動作突然變慢，講話音調變單調或變得沈默不語、無法解釋地情緒激躁、亂罵人或抱怨、突然變得有攻擊性、拒絕合作、有反社會行為、開始使用酒精或其它成癮性物質、不停地抱怨身體某部位疼痛不適，卻又找不到病因、無法解釋地常常哭泣、常常顯得很害怕或緊張等。

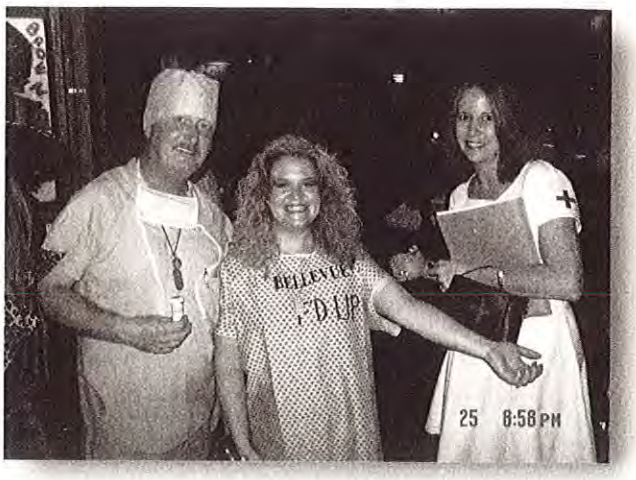
根據目前研究所知，青少年的憂鬱症可能是遺傳體質、身體狀況和環境三者互相影響所造成。精神醫學界已有眾多針對神經化學傳遞物質的藥物能針對憂鬱症治療，再輔以心理治療、認知治療、家族治療，病患大多能順利康復。

二、屬於婦女朋友的憂鬱症

女人的一生隨著成長而扮演多種不同的角色，在女性主義盛行、講求兩性平等的現今社會中，女性罹患憂鬱症的比例居高不下，近年來更有超越男性的趨勢，是項不容忽視的議題。通常女性出現憂鬱症時可區分為經期前、產後及更年期。

女性經期前的憂鬱症嚴格講起來應該只是情緒的低落，由於生理的變化與不適感，讓女性感覺倦怠、暴躁易怒、情緒起伏大、注意力無法集中等，特別是生理的不適加劇時（如乳房漲痛、下腹疼痛…）情緒低落愈加明顯。通常可藉由自我調適與學習來渡過，除非症狀無改善才需就醫尋求協助。

產後憂鬱症是每位產婦在生產後總會經歷情緒低潮的時期，半數以上的婦女都會感到焦躁、注意力不集中、容易哭泣、失眠、食慾下降等，不過多數產婦可在家人的支持與鼓勵下痊癒。但是約有一成產婦的「產後憂鬱症」嚴重到



天天失眠、毫無緣由的罪惡感，甚至有自殺念頭。

產後憂鬱症相當容易復發，發生的原因目前被醫界懷疑與多種賀爾蒙變化，研究還發現餵母乳的產婦，血液中有較高的泌乳素濃度，出現憂鬱指數反而低。

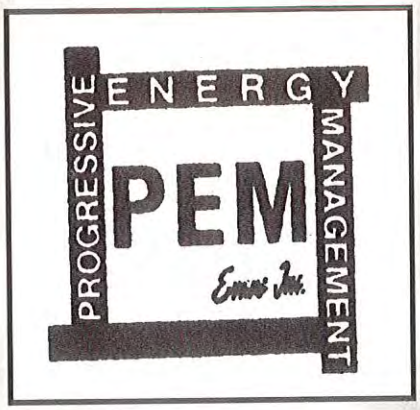
三、銀髮族的憂鬱症

台灣地區憂鬱症老人患者日益增多，據調查其盛行率是百分之十二點九到百分之二十一點七，其中重鬱症為百分之六點一到百分之六點二，輕鬱症是百分之六點八到百分之十五點五。老人與家人子女衝突得不到適當的尊重與支持是銀髮族憂鬱症發生的主因。

依老人憂鬱症流行病學調查，台灣老人罹患憂鬱症的比率增加，可歸因於社會變遷導致家庭結構重大改變、老人家悲觀論調作祟、與子女發生爭執、衝突等幾項因素，其次長年痼疾體弱多病、居住環境與性別差異亦列為憂鬱症發生的因素。

對於銀髮族憂鬱症的治療，通常會先建議為人子女應多多關心年邁長者，老人家需要家人、子女的體恤與照顧，發揮自然的免疫力與治療能力，重獲身心健康。如果情不得已需要仰藥物時，因抗憂鬱藥物之吸收及排泄之故，最好是選擇劑量小、藥性緩和、副作用少的用藥原則。

工業與商業



PROGRESSIVE ENERGY MANAGEMENT

Industrial and Commercial

State-Of-The-Art Lighting Upgrades
Complete Energy Retro-Fit Systems
Specialize In Complete Lighting Designs, Fabrication, and Installation

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

Lic #703752

焦慮的年代 患者多不自覺

黃偉俐

醫焦慮性疾患本身是一個精神疾病的大分項，包含了有好幾種疾病，如恐慌症、強迫症、廣泛性焦慮症、社交焦慮症以及畏懼症。

單純的畏懼症如懼高症、怕血、怕打針，雖然患病數甚多，但構成的問題尚且不大；強迫症與恐慌症之終生盛行率約為三至五%，但其往往造成相當大的社會職業與生活功能障礙，目前治療以血清素再吸收抑制劑（一般如百憂解、樂復得、克憂果）與認知行為治療為主，療效不錯。

社交焦慮症與廣泛性焦慮症在近幾年來越來越被重視，研究發現這兩種疾病對生活品質的影響、對社交職業功能的障礙、併發憂鬱症造成的高自殺率都遠超過原先的印象，疾病的觀念不但有了大幅的翻新，在治療上也有不錯的進展。

社交焦慮症的終生盛行率依美國的診斷標準約十六%，即使依較嚴格之國際標準也有六至七%，其影響往往從青少年期就出現，並常合併有重度憂鬱症與酒精及其他物質濫用。患者一般被診斷出來的比例很低，往往因為憂鬱症與物質濫用才會到精神科求診，即使如此，精神科醫師也常無法診斷出來。因為面對公眾場合的焦慮與缺乏適度的人際互動技巧，病患常常在生活適應、工作表現，甚至與異性朋友交往上都會出現嚴重問題。

進入二十一世紀後，隨著從事服務業的比例提高與在工作上溝通的要求增加，這一類的病人將面對更多的挑戰與更大的困難，最明顯的例子則是甄試或求職口試時，社交焦慮症患者的表現將會因症狀干擾而大打折扣，甚至影響一生的前途。

廣泛性焦慮症也是很容易被一般科或甚至精神科醫師忽略的疾病，在台灣終身盛行率應在六%以上，女性又要比男性患者多一些，最核心的症狀是無所不在、多餘但又無法控制的擔心、緊張。往往這一類病人會有入睡困難、睡眠品質不佳的問題，尤其在面對一些壓力（如手術、失業）之後。

也有不少人是因為太過緊繃、容易脾氣失控，或記憶力與注意力不佳到精神科門診來，更有一些是因心悸、胸悶、腰酸背痛、頭疼而到心臟、神經等科求診。隨著景氣不佳、普遍工作壓力的增加，最近這一類的病人越來越多，一個門診常遇到三至四個廣泛性焦慮症的初診患者。這一類患者往往不自覺地在很多生活層面受到此疾病的影響，即使靠安眠藥、鎮定劑讓睡眠、心悸等症狀得到改善，依然有其他明顯的焦慮症狀。

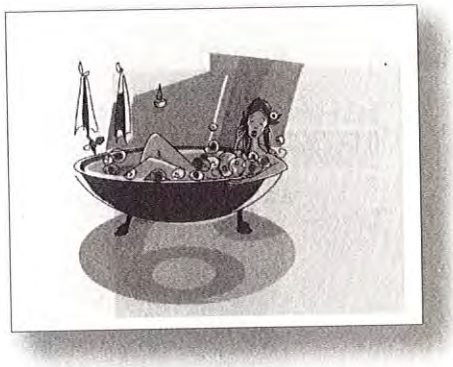
焦慮症不同於憂鬱症的是憂鬱症有一定的發作時間（一般三到六個月），等病好了（即使未經治療），一切幾乎都能恢復正常，而焦慮症除非得到正確的診斷與適當的治療，否則症狀都將持續困擾，甚至越來越嚴重。

二十一世紀初將是一個充滿焦慮的年代（經濟衰退、恐怖攻擊、戰爭陰影…），焦慮症的患者恐怕會越多、越嚴重，正確的認識、及早求醫與治療是非常重要的。

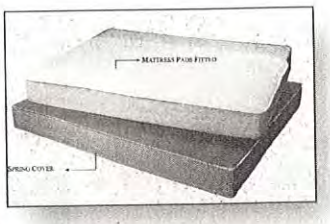
新像室內設計公司
Nu-Way Design Center

專精：旅館・豪華住宅、高級大樓之窗簾、床罩、地毯、裝飾品等

全美華人最大窗簾床罩批發公司



- 專精高級旅館、百萬豪華住宅、整體設計，積數十年經驗，是唯一深獲旅館業及建築師同業青睞的華人公司、竭誠歡迎參觀樣品屋、在 5 Fwy 與 91 Fwy 邊。
- 免費估價、安裝。
- 自設工廠，價格保證比任何美國公司都便宜



- 備有大量精緻油畫、義大利精品磁器、各種旅館裝飾品、窗簾、地毯、床墊罩。全部以批發價優惠全美旅館業。

！專利產品！

旅館浴缸專用防滑劑

使用一次五年保證，可為旅館業節省大量浴缸維護費及避免住客滑倒傷害所造成的不必要訴訟及金錢損失。

24小時免費電話〔歡迎洽詢或比價〕

1-800-273-0009

E-Mail:nuwaydesign@yahoo.com
Web site:www.nuwaydesigncenter.com

7920 Orangethorpe Ave., Buena Park, CA 90621

健康小百科

認識刮痧

本刊編輯部

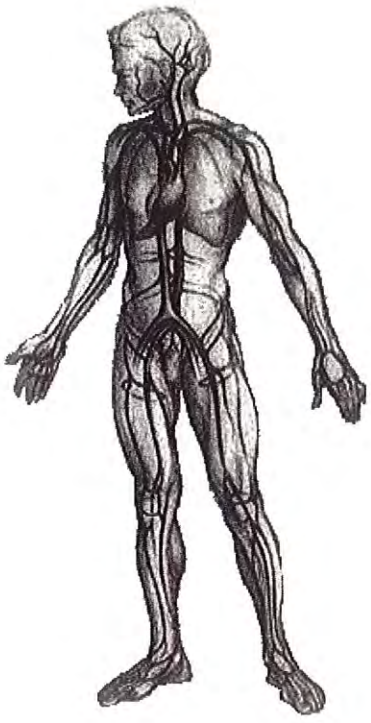
刮痧療法，就是運用各種器具，如水牛角板或瓷羹等物，配合潤滑劑在人體某一部份的皮膚上進行刮摩，使皮膚發紅充血，出現青紫瘀斑或瘀點，即所謂的出痧，從而達到預防或治療疾病的目的。

利用刮痧法刺激皮膚，使皮下充血，毛細孔擴張，而使穢濁之氣由　出表，體內邪氣宣泄，把阻滯經絡的病源呈現出體表，使病變器官、細胞得到營養和氧氣的補充，使全身血脈暢通，促進人體的新陳代謝，而達到開泄腠理，病邪外出的作用。而達到促進血液循環、舒筋通絡、調節五臟六腑功能的作用。

刮痧療法的適應症比較廣泛，可用於多種疾病的治療，但也有些禁忌，如年老體弱或久病虛弱者、有出血傾向的疾病者、皮膚病變處、皮膚易過敏者、皮膚有傷口者、扭傷、骨折、腫脹處、心血管疾患、糖尿病患者、過餓或過飽者。

中醫常用刮痧治療輕度中暑，其操作方法是從脖子順著肩膀側刮，再刮背俞穴、大椎穴，一般選擇坐姿，方向由上而下、由內而外。
刮痧的方法大略分為補法及瀉法。所謂補法，就是用輕柔和緩的方法，進行較長時間的刮摩，使人體正氣得到補助，適用於虛證的治療；瀉法，就是用較強烈有力的手法，進行較短時間的刮摩，以達祛除病邪之目的，適用於實證的治療。

刮痧的力道以病人可以忍受疼痛的程度為主，常見的錯誤刮法是來回刮，或力道太大，病人受不了。一般刮痧以出現暗紅色為度，而第二次刮痧的時間間隔不宜太短，最好等顏色褪去再進行。



勤洗手 遠離腸胃炎

本刊編輯部

感染性腹瀉的致病原因有病毒、細菌及寄生蟲。常見造成病毒性腸胃炎的有腸病毒、輪狀病毒及腸道腺病毒。而引起細菌性腸胃炎常見的有沙門桿菌、志賀桿菌。

腸病毒通常在夏季、初秋流行，台灣地區位於在亞熱帶，所以全年都有感染病例出現。腸病毒是經由接觸、飛沫、吃進含有病毒污染的食物傳染。傳染力始於發病的前幾天，其腸道的病毒排出時間可以持續數週之久。

全世界都有輪狀病毒的感染，在溫帶地區，冬季的發生率明顯增加。傳染途徑主要是人與人經由接觸污染的病媒，經水傳播也有可能。此病毒可感染所有年齡層，但最常影響的是6至24個月大的嬰兒。有48至72小時的潛伏期，之後開始腹瀉和嘔吐，大多數病童會發燒，腹瀉以大量水為主，可導致嚴重脫水。

腸道腺病毒的感染屬全球性分佈，佔所有兒童急性腸胃炎的3~5%，大多數有症狀的感染發生在2歲以下的嬰幼兒。患病後症狀為持續較久的腹瀉，可達2週。約有一半的病人因脫水而須入院治療。

沙門桿菌是一種可動性的革蘭氏陰性桿菌，嬰兒感染率最高。非傷寒型沙門桿菌的傳播是污染的水或食物，吃入1000個沙門桿菌即會發病。感染後12~72小時的潛伏期，然後產生輕度且自癒性的發燒和水瀉，糞便中常見有血及黏液。

志賀桿菌屬非活動性、非乳糖發酵性的嗜氧的革蘭氏陰性桿菌。感染可藉由污染的水及食物擴散開，尤其在環境差及衛生習慣不良的區域。吃入10個桿菌即可發病。典型症狀初期有發燒、全身不適，然後水瀉、腹絞痛。發病後第2天糞便中有血和黏液，約有50%患童便量減少，裡急後重。

要避免感染，應注意個人衛生，經常正確洗手，流行期間儘量避免出入公共場所，注意環境衛生及通風，患病學童宜請假暫勿上課，增強個人免疫力，注意營養，均衡飲食及運動。

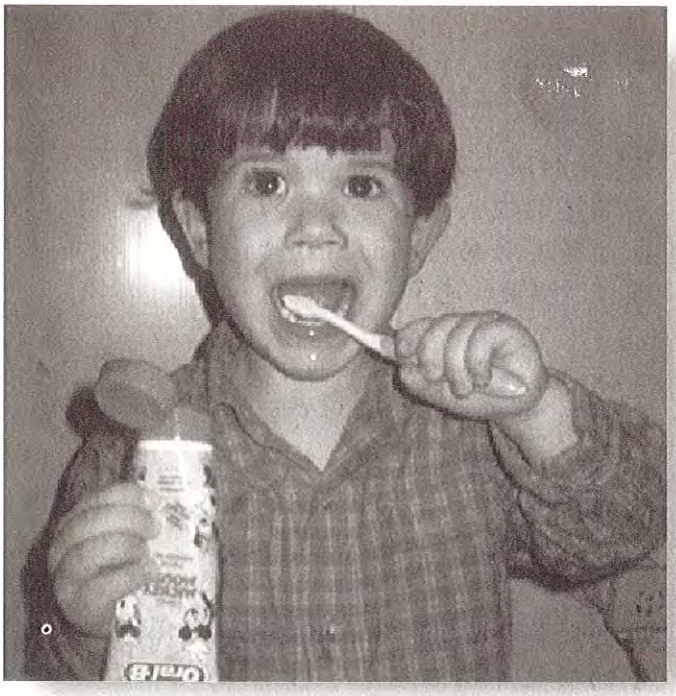
正確的刷牙方法習慣才能預防牙周病

健康小百科

本刊編輯部

造成牙周病的原因可分為全身性及局部性因素兩種，全身性因素是全身性疾病造成，如維生素 C 缺乏、白血症、尿毒症、糖尿病等，使牙周組織抵抗力降低，加上外來的刺激傷害，如牙菌斑堆積、細菌侵犯，造成牙周組織快速被破壞。

局部性因素是齒列不整、不良的口腔衛生、不良的假牙或蛀牙填補所造成。口腔內的食物殘渣與細菌、睡液成分，會形成「牙菌斑」緊附在牙齒表面，若不以正確的刷牙方式加以清除，牙菌斑內的細菌，加上細菌排出的毒素，將對牙周組織造成傷害。而且，久而久之牙菌斑再與唾液成份作用，鈣化成牙結石堆積在牙齒表面，使得牙菌斑更不易清除，如此惡性循環，將導致嚴重的牙周病。



製作假牙時，牙冠牙橋的邊緣若不能與牙齒密貼，或補牙外型不佳，容易堆積食物，不易清潔，牙菌斑常會卡在交接面，長期下來，也會導致蛀牙及牙周組織之破壞。

另外，拔牙後之空隙，若未能適時裝上義齒，維特齒列之完整恆定，則會有牙齒傾斜、排列不整的現象，也是導致牙周破壞的因素。

因此，不是天天刷牙就可以完全預防牙周病之發生，重要的是要有正確的刷牙方法習慣，並將可能導致牙周病的成因去除，則每個人都能有一口潔白健康的牙齒。

誤服藥物的應急措施

Emergency Measures in Case of Taking Wrong Medicines

東桂華

現在許多家庭越來越注意保護家人的身體健康，家中都備了些常用藥，但是萬一不小心吃錯了藥或者孩子誤將藥物服下時該怎麼辦呢？

首先，要弄清楚到底誤服了什麼藥物，以及吃了多少藥？這是決定下一步該怎麼辦的關鍵。如果藥物性能比較平和，不會有什麼大反應。如果毒性較強，則可出現昏迷、抽搐、對胃腸道有刺激性的藥物可引起腹痛、嘔吐；具有腐蝕性的藥物可引起胃穿孔；過量服用磺胺藥可出現腎損害；氯霉素、解熱鎮痛藥、磺胺藥等可損害造血系統。根據中毒反應情況和中毒者身邊、床頭存留的藥袋、藥瓶、剩餘藥物、盡可能弄清誤服的藥物。不管什麼藥物，中毒搶救的原則都是盡快去除誤服藥物和阻止其吸收。具體辦法和其他毒物中毒一樣：即催吐、洗胃導瀉、解毒。這些早期急救處理有減輕藥物對機毒性作用的功效，特別誤服一些腐蝕性較大的藥物時作用更明顯。因為如果不作這些初步處理，單純等待送醫院就會耽誤了時間，以至藥品對胃腸道的腐蝕更加厲害，日後便會在局部形成疤痕，例如食道受腐蝕便會使管腔變得狹窄，難以進食。催吐方法可用筷子、手指等刺激中毒者咽喉部，使其嘔吐。洗胃要在催吐後馬上讓中毒者喝溫水500毫升，然後再重複催吐方法使誤服藥物吐出，這個方法在護送中毒者急救途中也可以進行，有條件的話，可用1:2000～5000高錳酸鉀溶液洗胃。若中毒者已昏迷，應取側臥位，以免嘔吐物和分泌物誤入氣管而窒息。如果弄清錯服的藥物，可採用以下幾種特殊的洗胃方法：

碘酒：誤服者應當即灌服米湯、面糊或蛋清，然後催吐。

水楊酸制劑等：當即月溫茶水洗胃。

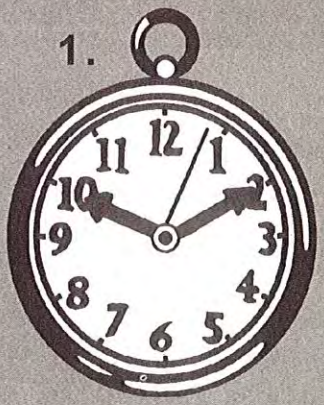
來蘇水：可用溫水或植物油洗胃，並隨之灌服蛋、牛奶、豆漿、保護胃粘膜，吸附毒物。

誤服藥物不明：可用木炭或饅頭燒成炭研碎加滾茶水灌服，以吸附毒物起解毒作用。當病者經過早期應急處理後，可立即送醫院急救。此時應記住將病者誤服藥物的瓶子帶上，供醫生參考。

需要提醒的是，在此過程中要盡量保持冷靜，不要慌亂。誤服了藥物引起急性中毒，若能及?正確處理，往往可以得救；若處理不當，不僅患者痛苦，還會留下後遺症，甚至危及生命。

TWO THINGS YOU PROBABLY HATE TO WASTE:

1.



2.

本公司服務成功案例：

Atrium Hotel *Irvine*, **Guesthouse** *Long Beach*, **Hilton Universal City & Towers** (T1)

(以上皆為旅館公會會員)

TELEPACIFIC'S COMMUNICATION SERVICES ARE BUILT TO FIT YOUR BUSINESS AND YOUR BUDGET.

The only thing more important than your phone line is your bottom line. So simplify your communications with a full range of voice and data services from TelePacific. We're a phone company and ISP in one. Chances are, we can give you more phone lines, higher-quality Internet access, or a better package of features for a better price than what you're paying now. We can show you how to better use your communications to increase your company's profits too.

FLEXIBLE, RELIABLE VOICE AND INTERNET

Business Lines

Long Distance

High-speed Internet

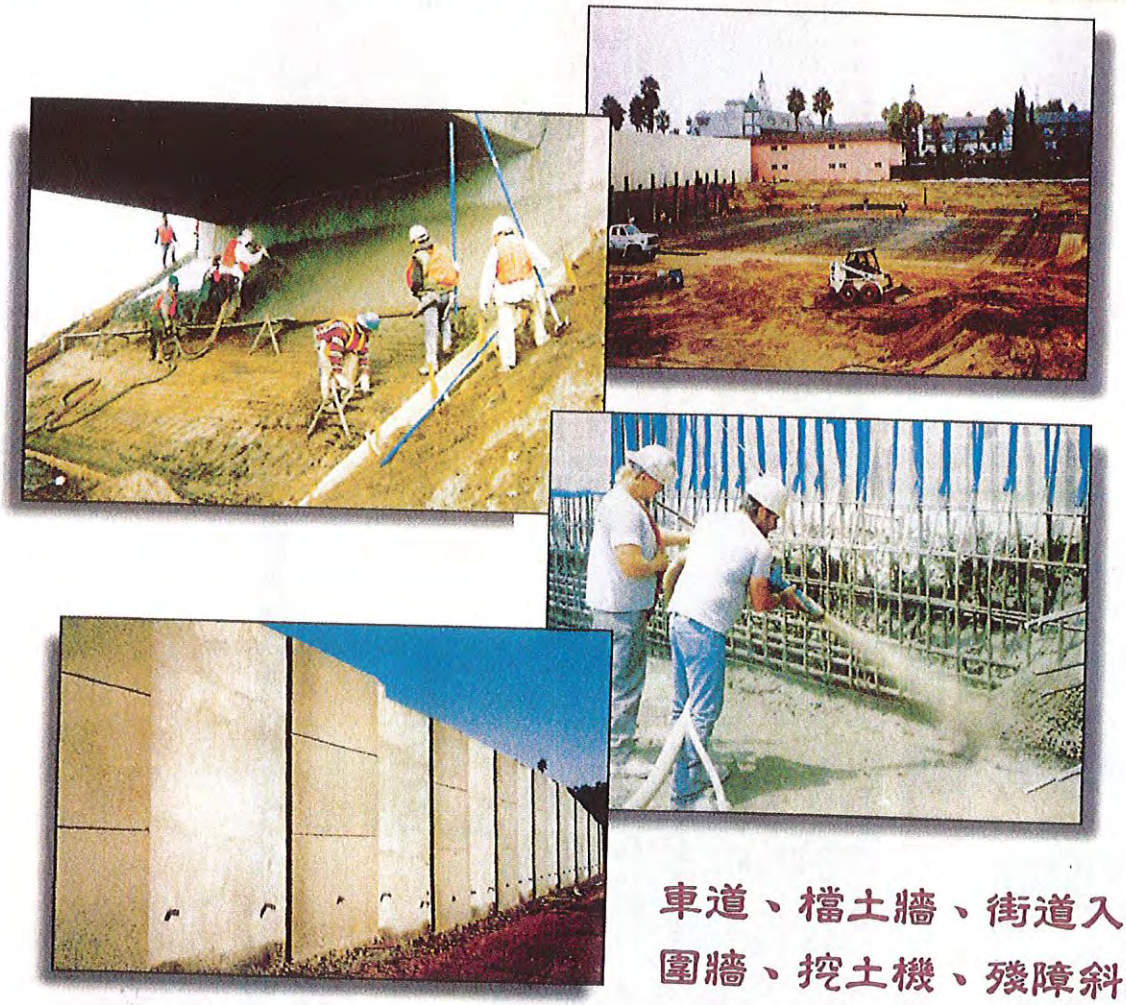
For more details, call **Weide Pan** at **213-545-3781**.

TelePacific® COMMUNICATIONS

telepacific.com

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)

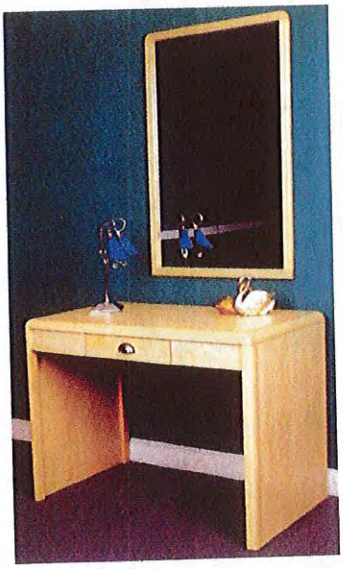
12326 Fineview Ave., El Monte, CA 91732

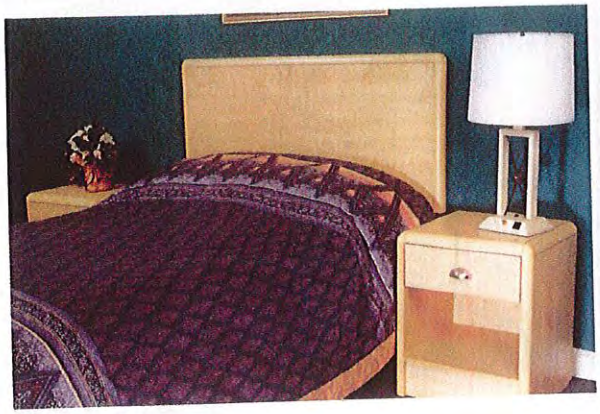
Cell: (626) 705-0108 Office: (626) 454-1088 Fax: (626) 454-5238

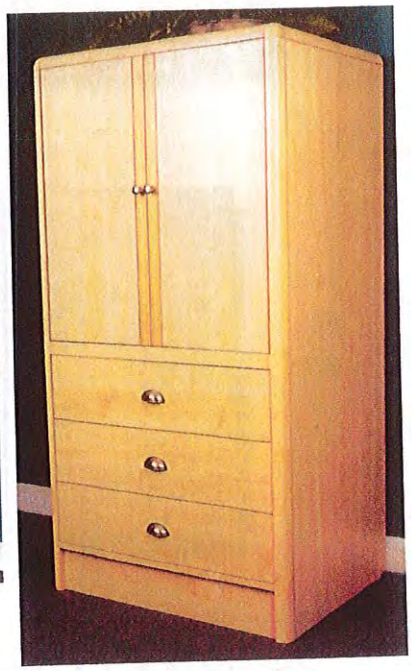
ARTHUR CHEN

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。

C F KENT
MONTEREY PARK, CALIF.

1090 MONTEREY PASS RD., MONTEREY PARK, CA 91745
TEL: (323) 262-2490 FAX: (323) 262-8683