



发刊词

经过一段时间的充分酝酿和准备,在广大员工的支持下,新科集团内部刊物《新科报》终于在新年来临之际与大家见面了!《新科报》以新生事物的姿态出现在广大员工面前,它将成为每位员工喜爱的、有用的和研究学习的园地,它将成为每位员工展示自我的平台。《新科报》将以生动的文字、通俗的道理、丰富的内涵,让全体职工喜闻乐见。它像一列信息直通车,帮助我们沟通上下,联系内外;它像一扇明窗,帮助我们开阔眼界,打开思路;它是新科人的

精神家园,帮助我们播撒智慧,收获希望。千里之行,始于足下。《新科报》已经诞生,它犹如活泼好学的青春少年,需要人们的关心和抚育;又像原野上的一株幼芽,需要阳光照耀、雨露滋润和精心呵护。它将陪我们共同前行,它将和我们共同守望未来!希望广大基层员工能够在工作中得到启迪和提高,从学习中汲取智慧和力量,积极主动地为企业的发展献计献策。我相信,在广大员工的关心和支持下,《新科报》一定会办得有声有色,一定会越办越好! 巫后臻

与时俱进 加速新科科学发展

安徽新科电缆集团股份有限公司董事长 巫后臻



与时俱进,树立和落实科学发展观,关键在落实。真正落实到新科的各个部门、各项工作、各个环节中去,努力做到观念上不断更新,作风上不断改进,工作上统筹协调,方式上不断创新。努力提高企业经济运行质量和效益,更好发挥新科公司的优势,与时俱进,实现新科可持续发展。2010年的努力方向和着力点是:建立健全科学的企业管理体制;制定科学的企业发展战略和规划;建立健全科学的评价考核体系;制定和完善科学的奖惩办法;建立科学的选人用人机制。

一、对新科的科学发展具有现实指导意义

一是新科公司从创业初期向制度建设和规范阶段发展的客观要求。未来三年对我公司来说是一个必须紧紧抓住并且可以大有作为的重要战略机遇期,能否抓住机遇,用好机遇,更好发展,变危机为机遇,对公司的第二次创业具有极为重大的影响。这一阶段把握得好,企业发展将会迈上一个大台阶。把握不好,企业发展将会迟缓,甚至倒退。二是基于企业实情的必然选择。公司从创业走向制度建设阶段,同质化如继续下去,不仅企业质量环境难以改善,而且销售环境压力也会越来越大。这些都要求我们必须改变经济增长方式,走特色产品、特色销售,走全面、协调、可持续发展的道路。三是解决现实问题的迫切需要。由于多年来我们对经济发展的理解和认识不够全面、深入,在企业良性发展的同时,制度建设相对滞后,技术专业管理人才比较匮乏。这些问题和矛盾不解决,将无法保证公司的持续、健康发展。四是提高企业高层管理能力的内在要求。科学发展观强调以人为本,强调经济社会的全面、协调和可持续发展,体现了企业文化深层次发展的根本要求,是提高企业管理能力的具体体现。企业有什么样的发展观,就会有什么样的思路、发展模式和发展战略。

新科公司成立十几年来,在制度建设方面进行了一些探索,取得了一定的成效,但我们少数管理者和员工认识还不全面,执行不到位,理解还不透。民营企业的发展规律主要经历四个发展阶段:创业阶段、制度阶段、规范阶段和文化阶段。树立和落实科学发展观根本的一点就是要认识规律、尊重规律、把握规律,自觉地按客观规律办事。我们确定的工作重点、方向和制定的各项措施和制度,只要符合客观规律就能取得成功。反之,就可能带来严重后果,受到客观规律的惩罚。对新科高管人员来说,做好各项工作,既要尊重自然发展规律、市场经济规律和社会发展规律,还要特别尊重民营企业的发展规律,尊重出资人履行职责的规律。在自觉认识规律、把握规律的基础上,不断提高工作能力和水平,以满足企业发展规律的客观要求,否则就会成为企业发展的绊脚石,被社会无情的淘汰。

二、树立和落实与时俱进、科学发展观要着重把握好四个问题

(一)促进人的全面发展 以人为本是科学发展观的本质,必须牢固树立人力资源是第一资源、人才优势是最大优势的观念。2010年,要进一步做好员工教育和培训,努力把新科建设成学习型组织。要大力培养学习型团队和员工,提高企业全体员工的持续学习能力、实践能力、开拓能力和创新能力,完善知识结构,提高业务素质。推行竞聘上岗,能者上庸者下的用人机制,有计划有步骤地选用一些年轻有为、有实际工作才干的员工到企业中高层领导岗位上。要在企业形成讲大局、讲学习、讲团结、讲协作的良好风气,努力营造一个人才尽其才、才尽其用的良好氛围。

(二)促进企业更快更好发展 科学发展观是用来指导发展的,不能离开发展这个主题。聚精会神搞建设,一心一意谋发展。当

前,新科的发展正处在一个十分重要的时期。实现经济全面协调可持续发展,提高新科竞争力,必须继续坚定不移地实施企业高科技和特色品牌的战略。根据国务院常务会议通过的《中长期铁路网规划》,到2020年,国家平均每年投资在3000亿元以上用于铁路网建设,全国铁路营业里程将达到10万公里,主要繁忙干线实现客货分线,复线率和电化率均达到50%。为今后一段时期铁路和轨道的相关产业提供了前所未有的发展良机,我公司必须紧紧抓住这次铁路网千载难逢的发展机遇,蓄势而上。继续保持和巩固数据电缆特色销售和伴热带直销的良好形势和销售成果,继续完善特种缆分公司的成本核算和相关制度的执行力度,避免同质化和恶性竞争,走内涵式发展、可持续发展和特色发展的道路。

在社会主义市场经济条件下,企业不仅要对外负责,而且要对社会负责、对职工负责。随着社会的进步,社会对企业的要求也越来越高。除了国际标准质量认证体系ISO9000,环境标准ISO14000,美国、欧盟一些国家的大企业正在酝酿强制实施企业社会责任的标准即SA8000。这些标准的制定和实施是社会进步的要求和体现,也是企业进入市场特别是进入国际市场的标准和门槛,达不到标准就要被市场无情淘汰。

(三)正确处理各种关系 一是要处理好加强监管和企业有效经营的关系,既要支持管理人员的正常生产经营活动,又要对管理人员的作为,该监督的,该管理的,该指导的,该放手的,该把关的,督促各级管理人员自觉依法、依企业制度开展各项工作,努力提高自身管理水平,对其管理的工作尽职尽责。二是处理好企业创新和保持企业稳定的关系,促进企业更快更好地发展,必须进一步优化体制和制度创新。目前企业浮于事、相互推诿的现象仍然存在,执行力得不到有效落实。这就要求我们把改革的力度、发展的速度和职工可承受的程度有机结合起来,用发展的办法解决前进中的问题,用制度创新保障可持续发展,用深化改革,加快发展的成效来保障职工的长远利益。

(四)全面履行职责任务。公司各部门、各管理层的工作职责应以文件形式下发,全面履行职责,最重要的是把握各自职责定位,依制度履行好各自职责。切实做到不缺位、不错位、不越位。

三、贯彻落实科学发展观的努力方向和着力点

(一)建立科学的选人用人机制,要大力实施“人才强企”,建立健全人才吸引、培养、使用的机制。一方面,要进一步加强教育培训,以能力建设为核心,进一步加大人才培养力度。重点抓好部门副经理及生产、技术业务骨干人员和中坚力量的考核考察培训试用工作。企业领导班子的能力特别是部门主要负责人和高管会成员的能力直接关系到企业的兴衰成败,因此,更需要进一步加强和提高自己的创新能力、战略决策能力、组织协调能力和市场应变能力,也要根据其在岗工作的实际情况进行综合考评,如果所选拔的部门负责人不能适应企业发展,就必须通过有效的纠错机制,及时进行调整,避免给企业造成重大的损失,影响企业的发展。

(二)建立健全科学的企业管理体制,是为企业的可持续发展提供体制和机制上的保障。从一定意义上讲,能否建立起科学合理的企业管理体制和制度,是企业能否可持续发展的决定性因素。

(三)建立健全科学的考核体系,是树立和落实科学发展观的重要措施和手段。制定和完善与分公司负责人签订经营业绩目标责任书。切实加强对企业经营风险的管理;不断探索、建立适合企业特点的评价指标,客观准确地考核目标经营情况。二是要完善企业负责人经营业绩考核办法。要把经营业绩考核与企业发展战略结合起来,要把年度考核与任期考核结合起来,防止短期行为,引导企业更加重视长期的可持续发展;要进一步把结果考核与过程评价结合起来;进一步完善业绩考核体系,逐步探索引入以占用资本回报率等一些国际通用的有关投资收益的指标,使经营业绩考核尽快与国际接轨。三是要建立客观、全面、准确的对部门负责人和高管人员的评价机制。主要考核部门负责人和高管人员的经营决策能力、市场应变能力,以及诚信守法表现、执行董事会决议的

情况和经营成果,重在市场认可和广大员工认可。

四、制定和完善科学的奖惩办法

科学的奖惩办法是引导企业树立和落实科学发展观的重要保证和有效手段。我们即将对企业负责人和员工的薪酬制度进行认真研究,在大量调查研究、反复论证修改的基础上,结合区域内行业和本企业实际情况,制定相关办法。进一步完善奖惩制度,建立健全有效的激励约束机制,一是要进一步把经营考核结果与奖惩结合起来,按照业绩责任书的内容兑现奖惩,奖励与业绩贡献密切挂钩。对量化的绩效,可拉开档次,对认真落实经营目标和保值增值责任,爱岗敬业、求真务实、踏实苦干、业绩优异的经营管理者和员工要大力褒奖和重用,对生产技术管理骨干要重点培养;对敷衍、浮夸甚至弄虚作假的要敢于批评和惩处。二是要在2010年实施《新科集团薪酬管理制度》的基础上,着手研究制定完整的企业对营销经理的服务体系和行管人员的薪酬制度,对工龄长、贡献大、不同岗位采取不同档次的补贴,逐步引入股票期权、持有股权等长期激励方式,将企业效益与长远发展结合起来,实现企业的可持续发展。同时要结合企业实际情况,根据不同阶段制定不同的奖励办法。三是在加大激励力度的同时,加强对部门负责人的监督机制。进一步发挥董事会内审部的监督约束作用,逐步规范财务制度,严格审计监督,确保各项工作有序进行。在到来的2010年里,我们全体新科人必将继续励精图治、奋发图强、精诚合作,我们的明天一定会更富裕、更美好!

责任编辑:巫后臻

新闻速递

我公司举办“庆国庆,迎中秋”文体活动

本报讯 2009年9月29日,我公司举办了“迎国庆,庆中秋”全体职工文体活动。活动开设了各项球类、文娱类、益智类的比赛项目。员工的参与热情很高,气氛欢快而融洽。此次活动既体现了竞争性,又不乏娱乐性,为我公司的企业文化建设打下了坚实基础。(包宇)

海军装备部来我公司访问洽谈

本报讯 近日,中国人民解放军海军装备部一席来我公司访问洽谈。公司领导热情接待了他们。来宾就我公司概况、产品,尤其是船舶电缆产品进行了了解。随后又分别参观了新老两厂。此次洽谈气氛融洽。来宾不仅对我公司现有产品给予了肯定,也对我公司船舶电缆的发展提出了宝贵的意见和建议。(包宇)

我公司铁路信号数字内屏蔽电缆获批试用

本报讯 2009年7月,铁道部运输局组织专家组对我公司生产铁路信号内屏蔽电缆事项进行了技术评审。经评审,专家组认为,我公司的技术人员、生产设备、质量保证体系和管理制度等符合要求,具备生产铁路信号数字内屏蔽电缆的能力,产品质量符合标准。按照有关规定,准许我公司生产的铁路信号数字内屏蔽电缆在有关路局试用。(包宇)



无为厂景

报头题字:巫后臻

办报宗旨:新益求新、传播新兴文化,科技盈科、弘扬科学精神。

赛龙舟

丰田生产方式 (Toyota Production System) 的创始人野原一先生将丰田的精益生产比喻为建造一座房屋 (如下图), 丰田人以低油耗、快速品种更新和物流配送、消除企业管理各项浪费为目标, JIT (准时制) 和 Jidoka (打造超凝聚力、以人为本的企业文化) 为支柱, 改善和持续改善企业各项管理业绩为根基。在上世纪 50 年代二战后全球资源匮乏、经济萎缩形势下, 让丰田的汽车迅速超越福特等欧美传统品牌而风靡全球汽车市场, 丰田生产方式更是成为全世界, 包括骄傲的美国人争相效仿和经营的管理模式。



今天我们思索, 我们的经营模式, 我们的根基, 我们的支柱, 我们的目标在哪里? 本篇以赛龙舟为喻, 影射我们的现状, 展开经营管理的理想。

第一步, 我们需要确定我们的目标。今天, 我们做企业如果只是想吹一个玩具汽球 (或者说吹泡), 事情将变得非常简单。每人吹一个泡, 我们再衡量谁用最短的时间将泡吹到足够大。

遗憾的是, 企业的目标是发挥协同效应的协作结果, 不是单打独斗可以解决的问题。赛一次龙舟, 齐声呐喊、同举桨、同发力, 一鼓作气朝着终点前进。为了实现我们的目标, 我们需要寻找管理的根基和支柱, 如何策划、组织赛龙舟的口号, 如何配备前后左右各个方向的人力, 如何做到同举桨、同入水、同出水, 方向一致?

经常有的弊病是当我们确定要划这个龙舟向既定方向进发时, 方案很难确定, 很难找到协调一致的“经营支柱”。有人提出, 组织那么多人划真滑稽, 应该选用带机舱的汽船, 至少是可以顺风而行的帆船。一个人指挥, 九个人欣赏, 又快又省力。美国战略学家德鲁克先生曾告诉我一位著名的管理学院院长: “请转告您的中国朋友, 管理方式是不能进口的。在企业现有的资源不能满足生产设备 (含生产线) 投资、生产工艺水平受限制的前提下, “乌托邦”理想的王国是没有根基的。又有人提出, 我们想做一个事情, 根本不需要组织和协调, 需要划的时候, 一、二、三全部上, 三分钟搞定然后休息三个月。令人遗憾的是, 这样做的结果, 十个划桨的, 两到三人协作配合, 同进同出; 另外两到三人举起船桨、造势不用力; 还

有两到三人桨都懒得拿, 心中有主张: “早跟你们说干不过人家, 划死你们”; 千万不要让这样的事情发生。居然还存在着这样的可能性, 总共两到三人齐心协力、同举桨同划水, 旁边还有一到两人专门反向“行驶”, 专门挑你划桨入水的时候“张果老倒骑驴”: “累死你, 反正让你不顺, 最好永远船不动”。这样放任自流方案存在的风险和实际经营的危害, 无时无刻不在侵蚀企业岌岌可危的生命力。

企业文化和由此产生的凝聚力、执行力, 无疑是任何企业实现任何目标的支柱。来自中国《道德经》和《孙子兵法》的思想, 欧美人对公司经营战略的解释为 (经汉话): “取势、明道、优术”。取势并不容易, 毛主席说: “谋略阶段, 战术决定战略; 执行阶段, 战略决定战术”。企业选择什么样的生存环境和方式, 往往是结合当地 (含本企业) 的特殊资源或模式, 企业并不是完全可以选择的; 当特殊资源衰竭、模式不再“一锅鲜”, 劣势某种程度上是不可逆转的。从这方面讲, 特殊资源或模式, 是形成企业竞争力的战术, 谋划企业发展时我们由此确定战略。然而, 行业 (企业) 的发展从来都有四个阶段, 投入、成长、成熟和衰退, 企业的发展战略也存在增长型、维

持型和萎缩型, 在逆势中尽量量的维持, 有计划地撤退和转型, 可能是必然的选择。人定不能胜天, 取势应切实联系实际, 这是我们都知道的。

今天我们探讨更多的是寻找企业经营支柱和根基, 如何明道, 如何寻找合适的一群人, 有计划、有指挥、同心协力地朝着胜利的彼岸, 让龙舟行驶的更快、更稳。丰田人是 JIT 和 Jidoka, 我想我们企业文化建设的重要性也相同 (限于篇幅, 本篇不再讨论工程技术 (Industrial Engineering) 和“优术”的层面)。管理的通病, 多讲概念、多讲找不到边际的空话、多旁观评头论足的人, 龙舟是走不了的。企业文化从形象识别开始, 一封往来传真纸格式, 别人能判断你企业的管理层次。我们统一、整齐的着装, 就如同划龙舟前我们开始排队, 点人数、计划哪些人在确定龙舟的方向、哪些人负责前进的动力, 就是存在一、二、三全部上, 我们做事就是猛, 不是搞“虚”的东西思想的人不停在混淆视听。不穿工作衣的人, 就是排队、点人数、计划的时候他们不参加, 就等着你们划龙舟的时候我来“倒骑驴”。有些情况下, “和绅”们在你鼓气拼的时候, 拿着大喇叭: “弟兄们, 这边有小猫钓鱼, 很好玩的, 划龙舟有什么意思, 谁爱

划让谁划去”。

国外人说 “DEVIL IN DETAIL” (魔鬼在于细节), 中国人说细节决定成败, 今天每天迟到一分钟无人监督的人, 请等着他们明天迟到十分钟、早退一个小时, 销售服务、技术服务、生产管理, 成本核算、设备的预防性维修、业务结算, 决定我们管理层次的, 无不存在于每一个处理的细节。有没有合适的业务手段并被“完美”的执行, 向我们业务人员提供 JIT 的、一一对应的、清晰的业务结算账目; 在存在销售合同疑义的时候, 是不是有认真负责、钉子一样精神的人及时、妥善地解决这些疑义; 一个简单的市场投诉处理, 是不是兵马未动、粮草先行, 做好投诉服务的策划和资料准备, 有没有认识到公司委托我全权代理客户投诉的处理, 我的动作对客户有翻手为云、覆手为雨影响效果的, 我的责任是重大、无可替代的。(注: “本篇引用, 只作公司管理细节例证用, 绝不代表公司部门实际存在此类方面的“缺陷””)

袖手旁观、评头论足的人我们要清理和改造的, 指挥棒挥向的方向已经明确, 谁来让挥动指挥棒的人没有后顾之忧? 全公司在鼓气的时候, 正在或正准备划倒桨的人们, 还在等待和观望什么?

赵祥胜



谈企业发展的第一阶段——创业阶段

综观一个成功的企业, 不论其规模和资产的多少, 都经历以下四个发展阶段, 即创业阶段、制度阶段、规范阶段和文化阶段。下面浅谈企业发展的第一阶段——创业阶段。

企业在此阶段一般具有两个共同的特征。一是它们都不能在贷款市场和证券公开市场上筹集资金; 二是它们的发展具有阶段性, 通常可以划分为五个阶段, 即: 种子期、创建期 (启动期)、成长期 (发展期)、扩张期和成熟期。创业企业在不同的发展阶段处于不同的发展状态, 每一阶段在企业规模、资金需求、投资风险、市场开拓以及公司成长等方面都有明显差别。

1. 种子期 (Seed)

这一阶段基本上处于 R&D 的技术、产品开发阶段, 即试验与发展 (R&D) 的中后期, 产生的是实验室成果、样品和专利, 而不是产品。企业可能刚刚组建或正在筹建, 基本上没有管理队伍。

这一阶段的投资成功率最低 (平均不到 10%), 但单项资金要求最少, 成功后的获利最高。这一阶段的主要投入形式为政府专项拨款、科研机构和大学的科研基金、社会捐赠和被称作精灵投资者的个人创业投资者提供的股本金等。由于投资风险太高, 规范的创业投资机构基本不涉足这一阶段。

2. 创建期 (Start-up)

这一阶段, 企业已经有了一个处于初级阶段的产品, 而且拥有了一份很粗的经营计划 (Business Plan), 一个不完整的管理队伍。没有任何收入, 开销也极低。据统计, 创建阶段一般在一年左右, 至该阶段末期, 企业已有经营计划, 管理队伍也已组建完毕。

这一阶段大致相当于我国划分的小试阶段前期, 技术风险与种子阶段相比, 有较大幅度下降, 但投资成功率依然较低 (平均不到 20%)。虽然单项资金要求较种子阶段要高出不少, 但成功后的获利依然很高。这一阶段, 那些非营利性的投资, 由于法律的限制将不再适宜, 所以创业投资将是其主要投入形式。一般来说, 创业投资从这一阶段才真正介入企业的发展。

3. 成长期 (Development/Beta)

这一阶段大致相当于我国划分的小试阶段后期和中试前期, 技术风险大幅度下降, 产品或服务进入开发阶段, 并有数量有限的顾客试用, 费用在增加, 但仍没有销售收入。至该阶段末期, 企业完成产品定型, 着手实施其市场开拓计划。这一阶段, 资金需求量

迅速上升, 由于创业企业很难靠自我积累和债权融资等方式解决这一阶段的资金需求, 所以创业投资依然是其主要投入形式。

4. 扩张期 (Shipping)

这一阶段大致相当于我国划分的中试阶段后期和工业化阶段, 企业开始出售产品和服务, 但支出仍大于收入。在最初的试销阶段获得成功, 企业需要投资以提高生产和销售能力。在这一阶段, 企业的生产、销售、服务已具备成功的把握, 企业可能希望组建自己的销售队伍, 扩大生产线, 增强其研究发展的后劲, 进一步开拓市场, 或拓展其生产能力或服务能力。这一阶段, 企业逐步形成经济规模, 开始达到市场占有率目标, 此时成功率已接近 70%, 企业开始考虑上市计划。

这一阶段融资活动又称作 Mezzanine, 在英文里的意思是“底楼与二楼之间的夹层楼面”, 可以把它理解为“承上启下”的资金, 是拓展资金或是公开上市前的拓展资金。这一阶段意味着企业介于创业投资和股票市场投资之间。投资于这一阶段的创业投资通常有两个目的:

- (1) 基于以前的业绩, 风险性大大降低, 企业的管理与运作基本到位。也已具有的成功业绩, 使风险显著降低。
 - (2) 一两年以后便可迅速成长壮大走向成熟。这个阶段之所以对创业投资家有一定的吸引力, 是因为企业能够很快成熟, 并接近于达到公开上市的水平。如果企业有这种意向, 在这一阶段介入的创业投资, 将会帮助其完成进入公开上市的飞跃。公开上市后创业投资家便完成了自己的使命从而撤出企业。因此, “承上启下”阶段的投资对创业投资家来讲可以“快速、快出”, 流动性较强。
- 这一阶段资金需求量更大。比较保守或规模较大的创业投资机构往往希望在这一阶段提供创业资本。在股本金增加的同时, 企业还可争取各种形式的资金, 包括私募基金、有担保的负债, 或无担保的可转换债, 以及优先股等。

5. 获利期 (Profitable)

在这一阶段, 企业的销售收入高于支出, 产生净收入, 创业投资家开始考虑撤出。对于企业来讲, 在这一阶段筹集资金的最佳方法之一是通过发行股票上市。成功上市得到的资金一方面为企业发展增添了后劲, 拓宽了运作的范围和规模, 另一方面也为创业资本家的撤出创造了条件。创业投资家通常通过公开上市而撤出, 但有时也通过并购方式撤出。

综上所述, 创业投资一般主要投资于创建阶段、成长阶段和扩张阶段。规模较小、运作较为灵活的创业投资机构主要投资于前两个阶段, 规模较大、相对保守的创业投资机构往往投资于后一个阶段。

巫传安

关于完善企业管理法律建议防书

在企业的经营活动中, 往往会遇到恶意代理问题。恶意代理人利用企业管理制度的缺陷, 未经企业真实授权而以企业名义对外从事交易活动, 甚至以企业名义行使诈骗, 给企业造成了损失, 对企业的正常经营活动构成了严重威胁。为帮助企业了解相关法律知识, 制止恶意代理行为的发生, 特向企业建议如下:

一、表见代理的主要形式及其危害

一般来说, 如果有人未经我们的同意就冒用我们的名义去与他人签订合同, 这种合同无效, 我们无须对受害者承担任何责任。但是, 在某些特殊情况下我们会被视为诈骗者的从犯, 或至少客观上对诈骗行为有过错, 而要对被骗的相对人承担责任, 表见代理就是这样一种特殊情况。《中华人民共和国合同法》第 49 条规定: “行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后以被代理人名义订立的合同, 相对人有理由相信行为人有代理权的, 该代理行为有效”, 这种代理行为法律上叫“表见代理”。表见代理的情况主要有: 本人以自己的行为足以使相对人误认的; 本人知道无权代理情况但不作否认表示的; 超越代理权或者代理权终止, 但相对人没有理由知道的, 等等。

表见代理对我们是很大的威胁, 举个例子, 某公司为图方便, 给每个业务员下发了盖有公司公章的空白合同书。某业务员因工作不得力被公司解雇, 在离职时公司忘记收回空白合同书。随后此人以公司业务员的身份用空白合同书与他人签订了合同, 收取定金后不知下落。这是明显的恶意代理。但是按照合同法 49 条的规定, 这种代理行为被认为是有效的 (除非我们能够证明那空白合同书是被盗窃的), 公司必须履行该合同, 否则就要承担违约责任。

二、完善授权委托制度, 防范恶意代理的发生

表见代理制度的立法目的是保护不知情 (指相对人不知道行为人没有合法代理权) 的善意相对人, 因此, 只要相对人知情或应该知情, 表见代理就不成立。为防止表见代理的出现, 应尽最大努力使相对人“知情”。为达到这一目的, 企业必须尽最大努力完善授权委托制度。

首先要制订严格的管理制度。除法定代表人外, 任何人以企业的名义对外签订合同必须持加盖企业公章的授权委托书, 否则其所进行的一切行为均视为个人行为, 与企业无关。仅制订这种企业制度是不够的, 关键是要让每一个客户都知道你的企业有这种企业制度, 这样, 如果某相对人仍与没有授权委托书的行为人签订合同, 就是该相对人没有尽到必要注意的义务, 不构成表见代理。

其次是授权委托书本身必须规范。很多企业出具的授权委托书十分简洁, 例如“兹授权某某同志全权负责与甲公司谈判事宜”, 这种授权是很不安全的。委托书必须要写明代理事项、有效期间等内容, 否则就是授权不明确, 法律规定因授权不明确造成的损失由被代理人承担, 因此如委托书内容不规范, 将是极大的安全隐患。

其三如企业解除原代理人的代理权, 必须尽快通知有关的客户。很多企业为了节省精力, 保证效率, 往往指定某一业务员固定负责与某个客户的业务往来, 只出具一份长期有效的授权委托书。这种委托书的危险是, 如果企业因故 (例如辞退) 解除了对该业务员的委托而又没有通知有关客户, 该业务员此后“代理”企业与该客户签订的合同仍构成表见代理。所以, 一旦企业更换代理人, 应立即向该代理人负责的客户发出通知, 表明“本企业授予某某的代理权已终止, 从通知之日起某某以企业名义进行的活动一概由其个人承担责任。”如企业更换的是法定代表人, 除应依法变更工商登记外, 还应尽可能向所有客户发出同样的通知。

最后是建立严密的公章、合同保管机制。省高级人民法院规定, “虽无充分证据证明代理人已经被被代理人授权, 但其以被代理人名义, 且使用被代理人公章、合同专用章或盖有被代理人单位公章的空白合同书与第三人签订合同的, 除有充分证据证明代理人与第三人存在恶意串通情况外, 不因此而确认合同无效”, 有关法律规定, 如能证明公章、空白合同书是被盗窃的, 企业不承担责任。按照这一规定, 企业管理不善造成公章、合同书外流的, 要承担表见代理的风险。因此, 建议大家务必管好已的公章、合同专用章、业务介绍信、空白合同书等关键物品。

肖仁寿 (法律顾问)

沟通在管理中的重要作用

现代企业越来越重视通过加强内部或外部的沟通来解决管理中的各种矛盾和冲突。因为沟通不仅有利于提高工作效率, 激励员工的积极性, 在企业建立起良好的人际关系和组织氛围, 同时有效的沟通是企业高效率管理和经营必不可少的手段与管理范畴。

著名组织管理学家巴纳德认为: 沟通是一个把组织的成员联系在一起, 以实现共同目标的手段。美国某咨询研究机构的调查统计: 管理中 70% 的错误是由于不善沟通造成的。可以说, 管理离不开沟通, 沟通渗透于管理的各个方面。被誉为“用人之神”的日本松下电器公司前总裁松下幸之助认为, 愿不愿与人合作是一个人不具备管理者基本素质的问题, 而善不善于与人合作则是管理者的能力水平问题。人与人合作与否, 很大程度上取决于沟通的技巧, 所以说沟通是一项非常重要的工作, 影响沟通的主要因素有以下几种:

- 第一、组织机构设置不合理, 各部门之间职责不清, 分工不明, 形成多头领导, 就会影响沟通。
 - 第二、对信息理解不同, 造成沟通障碍。一是认识差异。在管理活动中, 很多员工和管理者忽视信息作用的现象还普遍, 这就给正常的信息沟通造成了很大的障碍。二是利益观念。在团体中, 不同的成员对信息有不同的看法, 所选择的侧重点也不相同。很多员工只关心与他们的物质利益有关的信息, 而不关系组织目标、管理决策等方面的信息, 这也造成了沟通的障碍。
 - 第三、相互不信任所产生的障碍。有效的信息沟通要以相互信任为前提。管理者在进行信息沟通时, 应该不带偏见地听取意见, 这样才能做到思想和感情上的真正沟通, 才能接收到全面可靠的信息, 才能做出明智的判断与决策。
 - 第四、个体差异引起沟通障碍。信息沟通在很大程度上受个人心理因素的制约。在信息沟通中, 双方经验和知识水平的差异也会成为沟通的障碍。信息沟通的双方往往依据经验理解处理信息, 使彼此理解的差距拉大, 形成沟通的障碍。
- 所以说沟通在管理中是非常重要的, 要让沟通在管理中发挥重要作用, 我们必须变单向链式沟通为立体网状沟通。同一信息同时传递给不同层面的员工时要采用不同的方式。例如对于会工作的员工, 应该以信任和授权的方式作为沟通基础; 对于积极肯干的员工, 应该采取多指导的沟通方式; 对于消极怠工的员工应该采取鼓励加压力的方式作为沟通的基础。
- 技术科: 王海岭

《新科报》创办抒怀

安徽新科集团特种缆分公司 巫波

“龙腾江畔,虎跃平原”。在这无为电缆企业腾飞的时刻,安徽新科电缆集团股份有限公司也迎来了建厂十五周年。值此建厂十五周年暨《新科报》创办之际,特撰文以抒情怀。

企业报是建设企业文化的主要手段。建设好的企业文化,需要加强宣传企业精神,企业宗旨,员工风采;有了好的企业文化,员工精神面貌才会积极向上,工作才有积极性、创造性,企业才有凝聚力和向心力。好的企业文化可以提升企业层次,对企业的管理十分重要。企业报是企业重要的宣传平台。做好企业报,要先组建一支文字功底好的人员队伍;确定好企业报的宣传方针和宗旨;确定报纸格式,印制方式,报纸刊期。

我们的企业宗旨是“自强自立、创新创业、求真求诚、高质高效”。“自强、自立”是要求我们上进、独立,是对员工个人品质的要求;“创新”是对公司技术创新的要求。这就要求员工要不断学习,勤于探索,争取技术创新进步;“创业”是对公司员工对事业追求的要求;“求真、求诚”是指对我们工作态度的要求,强调实事求是,真诚待人待物;“高质”则是对公司质量的要求;“高效”是对我们工作效率的追求,要求我们工作讲究效率。这些企业精神应该是我们办报宣传的精髓。

在宣传企业宗旨时,着力宣传企业中的先进事迹,以好的事例影响人,以好的精神鼓舞人,以好的企业文化促进企业更好的发展。

企业报以宣传企业文化,大事方针为主,以弘扬先进为目标。我们欣喜企业报的开办,并将关注企业报,参与企业报,与企业共荣辱!期盼着一读《新科报》。

我是一个刚刚走出大学校门的女孩。通过比赛,机遇幸运地砸中了我,而我庆幸的是,我也牢牢地把握住了这个机会,成为了新科这个和谐大家庭中的小小一员。

来公司已经两个月了,这其中更有兴奋有失落,有孤独也有迷茫。这个阶段是每一个刚走出大学的年轻人都要经历的阶段,而公司却给了我最大的包容与理解,让我这个“不懂事的孩子”在不断犯错中得到成长,所以我坚信,我一定会顺利地走出这个“不知所措”的阶段,在公司将我的个性与风采充分的展现出来。而说到这个个性的展现,又让我想到了另

太阳是平凡的,但阳光普照,给全世界带去温暖和光明!小草是平凡的,但它生机勃勃,给大地一片盎然的生机!母亲是平凡的,但她孕育希望,给全世界生命的梦想!

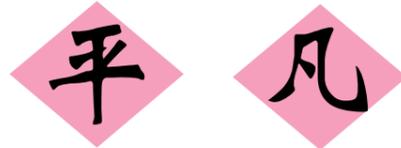
我们数百位新科人也是那么平凡,但正是我们的平凡,给全国乃至全世界千千万万的企业和家庭带去源源不断的便捷和动力!

我们新科集团从一家股份有限公司茁壮成长成为电缆集团,并不是一个偶然,在我们巫后臻董事长的明智领导下,本公司实施“科技引路”的发展战略,适应市场需求,我们每一个新科人都勤奋努力做好每一个细节,坚信质量才是发展的硬道理!我们深信没有最好只有更好,我们认真做好每一道程序,处处以满足客户的需求为己任!我们开拓创新,不断提高产

梦想照进现实

外一个与其“矛盾”的词语——适应现实。记得刚到公司工作的那段时间我每天都觉得很着急,因为自己的性格同公司的整个工作氛围有很大的冲突,在校园里我是班级里忙碌的班委、辩论赛上积极的辩手、活动中快乐的主持,而公司里却少了让我张扬个性的舞台,我忽然觉得我青春梦想就此被阻断了,失去了方向和动力。然而两个月后的今天我却改变了那最初的想法。没有一个人天生下

来就注定是做什么的,种种这些其实都取决于我自己是什么样的态度。俗话说既来之则安之,识时务者为俊杰。很多时候个性是需要的,但适应是重要的。一个人生活在一个社会中,或者简单点就是生活在一个群体中,或有不同的人,不同的事以及不同的物,因为每个事物其实都有他们的特性,而你要做的事情就是要把它们串联起来,我现在应该想的是如何把我的个性与实际的工作完美地结合起来。保持个性,坚持自己的理想,学着适应不能改变的,在不同的人生道路上走出同样的精彩,这就是我未来坚持与奋斗的方向! 办公室 甘露



品的自身价值。我是一名普通的新科员工,在新科工作的这些年,领导的关心与栽培,同事们的团结友爱,让我与新科结下了深刻的情谊。公司秉承“爱心、奉献、创新、超越”的价值观,给予了我们无限的发展空间。我们要科学的企业管理思想,沿着科学的发展原则不断超越自我,取得个人能力提升,就是学习、学习、再学习。只有不断地学习,不断地超越自我,才能保证我们能够跟上企业发展的步伐,不至于成为企业发展的绊脚石。而我深深地领悟到:我们在平凡

的岗位上也可以做出不平凡的事情。“今天工作不努力,明天努力找工作”是我与所有朋友共勉的一句话!我们是平凡的,但我们不是平庸的!就像我们新科集团,一直不断努力耕耘着,但是我们为国家和人民的生活所带去的精彩!

所以我觉得我们不平凡,我为我是新科的一份子而感到骄傲、自豪!将我们自身的发展和公司的辉煌紧密地联系在一起,用我们的聪明才智、辛勤劳动来做好自己的工作,为我们的目标而奋斗!

我相信在巫后臻董事长的带领下,我们会走出中国,走向世界! 数据缆车间 陈传月



我和新闻的“亲密接触”

2007年的夏天,我慎重地在高考专业那一栏里填上了“新闻”二字。经过几个月漫长的等待,终于,我终于顺利地走进了“新闻”专业的课堂。说句不怕被笑话的话,坐在教室里,我竟感觉自己也是个小小的“新闻”人了吧!

说起新闻在我脑中的全部印象就是那些端坐在电视机前的靓丽主播或是各地采访的记者。想成为他们那样的人,但又觉得是遥不可及的事情。抱着对文字的些许兴趣和对新闻职业的向往,我选择了这个专业。在大学里,我担任了学校通讯社的记者和编辑,经过这一阶段的学习和锻炼,我学到了很多,还真得过了把“新闻人”的瘾呢。后来我更加深刻地了解到,新闻界是个人才济济的领域,想在这个领域占据一席之地,可谓难上加难。“新闻”这个词似乎离我越来越远了。直到那一天的到来...

2008年的7月,还在家享受悠闲假日的我接到了一纸通知——无为要举办“播音员、主持人、歌手及形象大使”比赛了。抱着锻炼的想法,我在家人的支持与鼓励下报了名。从那以后,逍遥的暑假便繁忙了起来。两地来回奔波,不断地训练和排演让我倍感压力。虽然我的专业不是播音,但主持和新闻也是密不可分的,凭着学校播音课上的一些积累和对新闻的一些理解,加上不断地学习和求教,我顺利地完成了比赛。可以说,这样的一次经历,是我人生一笔莫大的财富。它

让我懂得了一个道理:“人的潜能是无限的,要不断挑战和突破自己。”这便是我和新闻的第一次“亲密接触”。

有句话说得很好:“机会是别人给的,也是自己创造的,更要自己去把握。”我与新科结缘恰如其分地印证了这句话。不是因为那次比赛,我不会进入新科,更不会和各位同事相识。想想人生真的很奇妙,十七年前,我随父母离开了家乡,去往另一个城市。可山水轮流转,十七年后的今天,我竟然重返故土,走进了新科,这大概就是缘分使然吧!刚踏进新科的大门,就接到了一项棘手的任务——担当企业文化活动的主持人。这是我和新闻的第二次“亲密接触”。也是我第一次为这样的活动主持。虽不够完美,却让我觉得和新闻越走越近了。活动看似简单,但准备活动的相关事宜却让我们忙得不可开交。活动主持稿件、新闻稿件的编写,林林总总,尤其繁琐。那些在学校学习的本认为无用的东西也全都派上了用场。我庆幸我报考了新闻专业。

活动结束后,可我与新闻的“亲密接触”却仍在继续...

公司的领导很重视企业文化建设。2009年岁末,领导把一项光荣而艰巨的任务交给了我们——创办《新科报》。一时间我有些迷茫和手足无措。对于我这个刚走出大学校园的学生来说,创办一份报纸实在有挑战性了,更何况有很多新闻专业的知识我还

没有接触到,对报纸的排版更是一知半解。经过一番思考,我决定迎难而上,接受这个任务。在报纸排版方面,我决定从基础学起,学校没有学过的知识可以自学。在很短的时间内,利用自己所学的知识,通过学习和求教,在所有创办人共同努力下,我们企业的内部刊物《新科报》终于诞生了!看着这份报纸,其中的辛苦已被成就感所取代。这就是我和新闻的第三次“亲密接触”。

“书山有路勤为径,学海无涯苦作舟。”没有无用的知识,学习是无止境的。在新科工作的几个月里,我领悟到这句话的深刻含义。不要轻视那些看似无关紧要的东西,聚少成多,集腋成裘,它就会成为你今后工作的源泉。年幼的时候,我对这些话是多么地不屑一顾啊!直到我真正踏上工作岗位,才发现所学的东西在不经意间就会派上用场,那时才感叹书到用时方恨少。过去总觉得新闻离我太遥远,那些知识似乎对我没什么用。怎能想到,虽不在新闻部门工作,却也能和“新闻”二字一次次产生联系。又想起了那句话:“机会是别人给的,也是自己创造的,更要自己去把握。”新科让我学以致用,让我在新科实现了新闻梦想。

以上这些是我工作几个月以来的切身感悟,时间虽短,体会颇深。最后,和大家一起加油,一起努力,让我们在新科这个大舞台上尽情发挥吧!

办公室 包宇

读后感——责任是一种工作态度

前几天,在杂志上看到一篇文章,文章讲的是关于责任的问题。我读后感触良多,特意写下这篇读后感。

这篇短短的文章主要讲述的是责任的重要性和责任对生活的影响。从中我可以得到以下一些见解:

(1) 责任是任何工作成功的基础。无论您做的是哪项工作,责任心都是成功工作的基础。有了责任心,您的注意力、精力才会集中,哪怕您对这件事情毫无兴趣。有了责任心,您做事时就有了动力,做任何事情都有了成功的希望。

(2) 责任的训练。如果做某件事时,才刻意地将责任放在心中,往往是一件很辛苦的事情。在生活中,对责任的训练就是要将责任当作一种生活态度,融入到自己的习惯中去。

在很多培训教学中,就有关于责任感的训练。注意生活中的细节也有助于责任的养成。大家都说习惯成自然。如果责任感变成一种习惯,就会慢慢成为一个人的生活态度,你就会自然而然地去做它,而不是刻意去做。当一个人自然而然地做一件事情时,当然不会觉得麻烦和累。

比如承诺的信守,这就是你的责任。一旦你向别人做出什么承诺,别人可能会对你的守信表示赞赏,也许你不会欣欣然而喜,因为你觉得自己本该这么做。这是你的一种生活态度。

负责任是一种生活态度,不负责任也是一种生活态度,作为企业的一名员工,有责任遵守公司的一切规定,当你违背了公司的规定却没有足够的理由,形式上的惩罚并不能掩盖你对自身责任的漠视。

当你已经习惯别人替你承担责任,那么你将永远亏欠别人,你的腰板就永远也不会挺直。所以,把责任作为一种生活态度是最好的。这样既不会觉得责任给自己带来了压力,也不会因为自己承担责任而觉得别人亏欠了你什么。

尤其当责任由生活态度成为工作态度时,工作对于自己的意义就不仅仅是赚钱那么简单,也就不会因为公司的规定而觉得自己的自由受到了羁绊,更不会做出违背公司利益的事。

(3) 当每个人的责任心都充分发挥时,公司就容易形成团结一致、上下一心的局面,

那么所显示出来的景象就是蓬勃跃跃的情形。前年大雪和今年大雪时,当我们大家齐心协力奋力除雪、团结一致、上下一心时,雪很快就被清理了。虽然2009年是历经经济寒潮的一年,但是我相信,拥有了这份责任心,大家的心里将不再寒冷;拥有了这份责任心,公司会蓬勃发展,新科的未来会更加光明!

销售部 胡栋平

江南秋

望几时,曾经,一抹晚霞淡阴霏。湖畔芦苇漾拥萍,声伴夜虫鸣,清风吹流萤,散落苍穹缀繁星,穷瞳天际昏不清。枯藤延伸缠粉墙,萋萋荒芜伴古道,谁独行?

拾枫一枚赠为笺,离叶堆积伴落英。古槐突兀青灰景,远山模糊黛色影。皓月夺目分外明,未存亏缺更凄静。缘附落羽坠轻盈,辗转反侧未得领。绕梁余

音依稀在,青丝指间默滑离。遥看离雁纷飞,伊存天涯如何寻,缠绵作酒恨痛饮,莹泪化鸿不敢品。流沙颠覆几轮回,守候如暮割光影。又是秋雨缠绵时,江南烟霭收丹青,踌躇柔弱如何现。水雾点漆青石路,九转蜿蜒成回忆,浙浙流连不曾停。迷离似闻箫一曲,惘然悲叹皆追忆。无心再听旧日音,往昔浦现犹如昨,一场黄粱梦不醒,悲感常随渐成殇,冷漠黯然终淡平。随心和弦乐轻吟。漫天秋风微见曦,弄堂外,古井边,几缕杨柳又氤青。一壶苦茶暖如今。 巫汉卿(中安在线)



本季度企业之星



田晓燕 我公司特种缆分公司员工,为人正直,谦虚,事业心、进取心强。热爱公司,热爱集体,爱岗敬业,遵纪守法,奉献公司,奉献社会。工作上,积极肯干,责任心强,有团队精神和创业能力,在不同的岗位上均发挥了先进和模范的作用。被评为本季度企业之星。

致新科 企业管理部 谢小街

十年创业路,曾忆当年立志坚。同心协力共创业,矢志新科永争先。高岗新科雄楚地,普陀之光耀满天。燃尽青春终无悔,无为之巛照人间。

数据缆车间 陶天翔

这是一块寄托希望的圣地,我们将这每一滴雨点,慢慢拾起。

本着“诚信务实、拼搏进取、开拓创新”的经营理念,我们赢得了“AAA级银行信用等级”、“AAA级银行信用等级”、新科,将是实现梦想走向成功的一步完美阶梯。

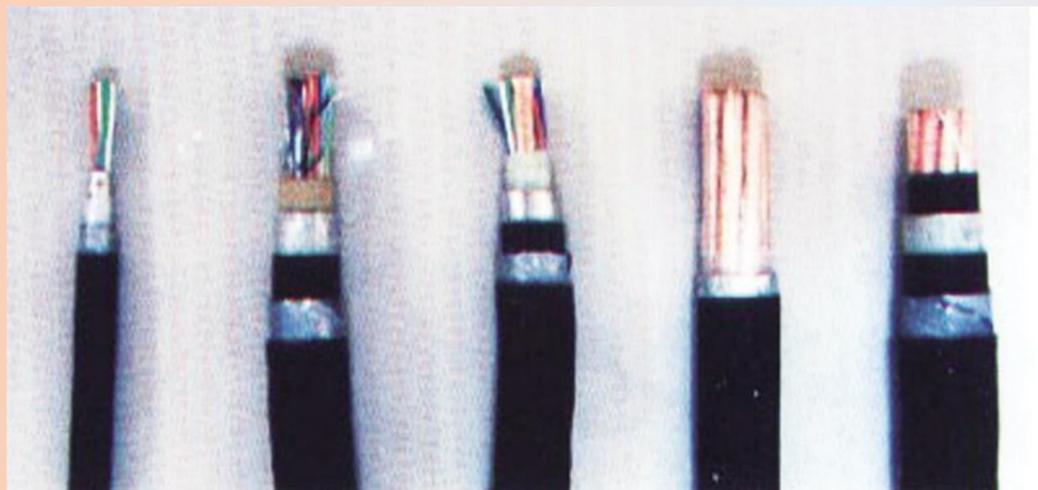
它是一头勇猛的狮子,拥有无匹的力量去奔跑,它亦是充满智慧的猎手,从没有逃脱枪口的猎物。

感受他帝王般的气势,拥有狼的魂魄,亦拥有羊的温顺,我们将尽情挥洒激情与汗水,我们的辛劳献给我们热爱的新科。

感受每一个清晨,感受每一个招牌式的微笑,感受每一天工作的激情,感受每一秒钟闲眼的舒心。

在这片希望的热土上,多想这样,拥抱着我至爱的公司,亲吻我至爱的新科!

产品展示



我公司生产的铁路内屏蔽数字信号电缆是目前电缆产品中技术含量高、市场用量最大的尖端产品。

公司活动



“庆国庆迎中秋”活动职工合影



“卡拉OK”比赛现场



四人合唱“走进新时代”

友好往来

浙江万马集团来我公司参观指导



海军装备部一行来我公司访问洽谈



启事

《新科报》是由安徽新科电缆集团股份有限公司主办的内部刊物。我们创办这样的内部刊物尚属首次,经验不足,不到之处请各位谅解。请您将您的好意见和建议告诉我们,以便我们在下期进一步完善。也期待各位同仁继续将您的切身感悟、心得体会、作品和发生在身边的小故事告诉我们。我们相信,在广大员工和各位同仁的支持下,新科集团的文化阵地一定会越来越坚实;新科集团的宣传媒介——《新科报》一定会越办越好!

《新科报》编辑部

员工作品



蒋光明书画作品



沈本淦书法作品



科学和平



以质量求效益

蒋光明篆刻作品

法官和犯人

法官：“你竟敢在大白天闯人家行窃？”

被告：“您前次审判我时，也是这么气愤地说：‘你竟敢在深夜半夜潜人民宅行窃！’请问法官，我什么时候工作合适呢？”

我是毛驴

街上一大堆人在买“福利奖券”，当场开奖，凡是里面印有动物图案的即为中奖者，图案上面的动物的体型越大，奖品越大，奖品越贵重。

某人小心拆开一张后，见中了一等奖，喜不自禁，大声叫道：“我是毛驴！我是毛驴！”旁边一人屡摸不中，气急败坏地说：“喊什么？只要是牲口，都有奖！”

起名

MIKE开了家起名公司，据说由他起名的公司都发达了，一时间名声大噪，生意到也兴隆。有家皮蛋厂皮蛋销路不好，厂长就找上门。要MIKE为他们的皮蛋起个好名字。MIKE想了想，说道：现在市面上流行的无非是“王”字和“霸”字，比如“画王”，“花王”，“视王”，“彩坝”还有什么“面霸”的，对了！MIKE一拍大腿叫到：不如你们的皮蛋就叫“王霸蛋”（王八蛋）吧！

笑话(1)

有一位病人来找精神科医师

病人：我一直觉得我是一只鸟。

医生：喔，那很严重喔。从什么时候开始的？

病人：从我还是一只小鸟的时候。

笑话(2)

有一位神经病院的医生问患者：如果我把你的一只耳朵割掉，你会怎样？

那位患者回答：那我会听不到。

医生听了：嗯嗯。很正常。

医生又问道：那如果我再把你另一只耳朵也割掉，你会怎样？

那位患者回答：那我会看不到。

医生开始紧张了：怎么会看不到咧？

患者回答：因为眼镜会掉下来。

笑话(3)

有两个神经病患，从病院里逃出来。

两人跑啊跑，爬到一棵树上。

其中一个人从树上跳下来，滚啊滚的。

然后抬起头对上面的人说：喂……你怎么还不下来啊……？

上面的那个人回答他：不……行……啊……

我还没有熟……

股票小常识

控制风险的六大途径

股市的风险是时刻存在的，无论股市处于任何时期，都需要具有风险意识，并且有控制风险的准备。在投资操作过程中，投资者需要注意从以下几方面控制风险：

一、从心理上控制风险，在股市投资过程中，给投资者造成严重损失的不仅仅是行情的不确定性，投资者的心理也是引发操作失误的主要原因之一。行情不稳定时，需要保持稳定的心态，不能过于急躁；行情低迷的时期，需要克服悲观心理；而在行情极度火热的时候，更要保持冷静的心理。

二、从操作上控制风险，在某支股票获利抛出后或者止损以后，需要学会适当等待。很多股民今天刚一抛出，明天就买入，永远持有股票。这样的操作在行情向好时固然可以盈利，但在不稳定的行情中将面临较大风险。此外，有的投资者盲目跟风，追涨杀跌也是造成损失的一个重要原因。

三、从仓位上控制风险，仓位越重的投资者，收益可能很大，但冒的风险也越大。一旦行情出现新的变化，大盘如果选择向下时，重仓者将面临严重损失。因此，投资者要根据行情的变化决定仓位，在趋势向好时，可以重仓；在行情不稳定时，投资者要适当减轻仓位，持有少量的股票进行灵活操作。

四、从持股上控制风险，投资者持有的股票品种中要分成两部分：一部分是用于短线操作的激进型投资品种；另一部分是用于中长线投资的稳健型投资品种。在持股的种类方面，投资者要减少持股的种类数，持有股票种类数多的话，在实际操作中往往会顾此失彼，特别是在行情突变时，难以及时应变。减少持股的种类数，可以提高快速应变能力，从而抵御风险。

五、从策略上控制风险，控制风险的最有效策略是止赢和止损，一旦投资者发现股指出现明显破位，技术指标构筑顶部，或者自己的持股利润在大幅减少，甚至已经出现亏损时，就需要采取必要的保护性策略。通过及时止赢来保住赢利成果，通过及时止损来防止损失的进一步扩大。

六、从思路上控制风险，投资者之所以容易出现失误，往往是因为对行情的演化缺乏清晰的认识。由于股市本身就存在大量的不确定性因素，如果投资者在对后市行情发展方向缺乏必要认识的前提下贸然介入个股中，往往会招致较大的风险。因此，保持清晰的投资思路是控制风险和获取利润的必要途径。