

“举贤才”。按照现代管理学的说法，贤人至少应该有两个标准，一是有能力，二是有品德。无德无才、有德无才、有才无德，或者德胜于才、才胜于德，都不是最理想的人才类型。真正的人才应该做到“德才兼备”，一方面能够具有胜任职位的知识、技能和经验，另一方面具有相当的职业操守、忠于公司和团队、能给下属和同事发挥表率作用。做企业、做管理要求不断地发展经营规模。而经营规模的有效扩张又以人才的选拔、任用和授权为前提。兵不多、将不广，企业家和总经理何以率领队伍征战沙场？如何做到战必克、攻必取？有道是，一流的人才造就一流的公司，二流的人才造就二流的公司。管理者遇到公司管理问题时，不妨先看看自己的左右：我们到底拥有什么样的人才？■

(摘自《牛津管理评论》)

炒股最佳介入点

佚名

炒股有3个重要因素——量、价、时，时即为介入的时间。介入时间选得好，就算股票选得差一些，也会有赚；但介入时机不好，即便选对了股也不会涨，而且还会被套牢。所谓好的开始即成功的一半，选择买卖点非常重要，在好的买进点介入，不仅不会套牢，而且可坐享被抬轿之乐。

1. 股价稳定，成交量萎缩。在空头市场上，大家都看坏后市，一旦有股票价格稳定，成交量也在缩小，就可买入。

2. 底部成交量激增，股价放长红。盘久必动，主力吸足筹码后，配合大势稍加力拉抬，投资者即会介入，在此放量突破意味着将出现一段飙涨期，出现第一批巨量长红宜大胆买进，此时介入将大有收获。

3. 股价跌至支撑线未穿又升时为买入时机。当股价跌至支撑线(平均通道

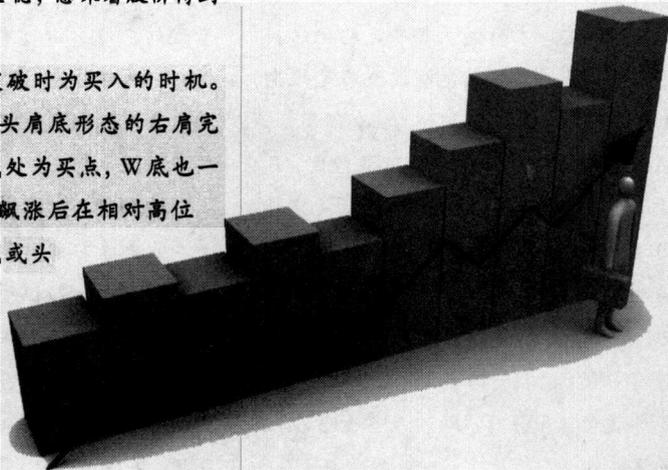
线、切线等)止跌企稳，意味着股价得到了有效的支撑。

4. 底部明显突破时为买入的时机。股价在低价区时，头肩底形态的右肩完成，股价突破短线处为买点，W底也一样，但当股价连续飙涨后在相对高位时，就是出现W底或头肩底形态，也少介入为妙，当圆弧底形成10%的突破时，即可大胆买入。

5. 低价区出现十字星。这表示股价已止跌回稳，有试探性买盘介入，若有较长的下影线更好，说明股价居于多头有利的地位，是买入的好时价。

6. 牛市中的20日移动均线处。需要强调的是，股指、股价在箱体底部、顶部徘徊时，应特别留意有无重大利多、利空消息，留意成交量变化的情况，随时准备应付股指、股价的突破，有效突破为“多头行情”、“空头行情”；无效突破为“多头陷阱”、“空头陷阱”。■

(摘自《上海证券报》)



买卖基金，投资者通常会面临“踏空”的尴尬局面，往往在赎回基金后发现基金净值仍旧稳步持续攀升而后悔不迭。实际上，优秀的基金能够不断挖掘并持有具有增长潜力的股票，不会因市场指数的回调而回调。对于那些业绩优秀而稳定的基金，投资者应该坚定持有，大可不必做波段操作。一段时间以后，你会发现投资收益已经超出了你的预期。

精挑细选基金管理人

首先，基金管理公司的管理水平和治理结构至关重要。如同投资股票一样，投资基金首先要考虑的就是基金管理公司的管理能力。投资者可以通过参观基金管理公司、与其基金经理或销售人员交流，了解该基金公司的管理状况。一家好的基金管理公司往往具备良好的公司治理结构，公司从股东、管理层到员工，都具备一个明晰的战略取向和发展目标。相反，若该基金管理公司仅仅是股市转暖阶段的应时之作，股东急功近利，管理层一意孤行，员工各自为政，那么这样的基金管理人即使短期取得极高的净值增长排名，但由于基金管理公司管理水平和治理结构的欠缺，这类基金是不值得长线持有的。

其次，基金管理人能够严格遵守基金契约规定，严格遵守法律法规。股票市场的上涨存在多种推动因素，价值推动仅仅是其中的一种。若在股票市场上涨过程中，基金管理人承受不住净值落

擦亮眼睛选基金

刘凌

将长线投资进行到底

基金本是长期投资的理财工具，却往往被投资者当做一个短线投机工具，这种心态是长期熊市下的惯性思维所致。

实际上，投资基金和买卖股票是不同的。基金净值表面上看是基金的“价格”，实际上是基金所持股票构成的外在反映。投资研究能力比较强的基金管理人能够随时根据股价的合理性、行业的景气度、上市公司经营能力的变化来调整自己的投资组合，准确把握市场热点，充分挖掘估值过低的股票，从而获得较高的净值增长。而如果以炒股的心态来

后的压力,抛弃或随意更改基金契约规定,那么这一方面说明其缺乏明确的投资理念,另一方面也说明该公司是短期利益导向,缺乏风险控制力。众所周知,明确的投资理念和严格的风险控制,是基金管理人能否长期战胜市场的决定性因素。若基金管理公司仅仅为了短期利益的诱惑,而丧失其投资理念和风控能力,那么从长期来看,持有这类基金是没有希望的,投资者的血汗钱有可能只是通过管理费源源不断流入基金管理人的腰包。

第三,拥有鲜明的投资风格和优秀的投资团队。缺乏投资风格的基金管理人只能获得市场的平均利润,而具备鲜明投资风格的基金管理人往往能够持续获得超额投资回报。从国外投资经验来看,无论是巴菲特、索罗斯还是彼得林奇,都以其鲜明的投资风格著称,并在各自的风格上取得了成功。挑选基金经理人也一样,其要么是继承了股东公司悠久的投资文化,要么是由一群具备长期默契配合的优秀投资团队组成,在决策上实施集体决策和个人决策相结合的机制,实现个人能力和集体智慧的完美结合。■

(摘自《卓越理财》)

零时差管理五法则

于同辉

法则一：立即价值重整

熟练立即价值重整法则,可以让企业抢先预期顾客需求的变化,进而转变其产品与服务,满足顾客的需求。思科就拥有一个可以将顾客反应融入产品与服务的设计流程,思科在早期就已经采取该做法,好让公司与顾客之间的价值观念能够同步,直至今日这个做法仍是思科核心策略的一部分。《华尔街日报》更让顾客有能力控制自己所要的电子报内容,电子报订户能够拥有个性化的版本,

看自己感兴趣的题材,设定关键字及感兴趣的题材,《华尔街日报》仿佛成为每位订户的剪贴簿,呈现在数位电子报纸的内容,都是符合订户个人设定所要求的新闻报导。

法则二：立即学习

立即学习需要学习文化,以及把流程作为基础的知识管理。在学习文化中,教育是一条无所不在的线,交织在每个任务之间,具有学习文化的公司,会持续不断地做好准备,以适应善变的企业环境。在零时差公司里,员工与流程紧密结合,当员工有需要的时候,就将资料传递给他们。换言之,知识被分解成小又容易了解的知识矿石,让员工可以马上学习运用。而因为员工从未停止学习、成长及创新,所以公司得以瞬间回应新的顾客需求。在日本东芝笔记型电脑的装配线上,资讯系统会追踪每位员工组装电脑的进度,有关生产数量及每个生产步骤指示的知识矿石,就会在每个组装站的每一部电脑上显示出来。作业员在必要时阅读这些指示,随着他们对装配作业的熟练,指示出现的频率就会渐渐降低。

法则三：立即调校

为了达到立即调校的境地,企业需要全方位管理。实行全方位管理的公司并不对个人或团体下达特定的行动指令,而是要求他们遵守公司的共同愿景与道德规范。这么一来,组织的每个小部分就是一个可以取得组织所有知识、愿景以及资源的整体,也就是子整体。如在丰田汽车的每个员工都得到授权,可以因为品质的理由停止生产线运作。

法则四：立即执行

立即执行的公司皆小心翼翼地为流程下清楚的定义,只留下有存在必要、有附加价值的流程。对立即执行的公司来说,多余或不恰当的流程就是包袱。通过作业流程的重新设计,企业可以24小时全天服务顾客,却无需花费大量资

源雇人全天候看顾流程。德州大学的做法是将大多数福利流程上载到网页上,让大家可以在任何时间存取、更新自己的福利资讯。当年福利选择流程在推出时,员工就可以登入系统并在线上做决定。所有的选择都有记录,同时会自动地寄给员工一封确认函。这个流程经由让顾客随时都可以取得服务的方式,对他们提供了许多的选择,而且还不需要增加工作人员。

法则五：立即参与

立即参与的关键不在于建构企业间的电子化联系系统,而是打造一个植根于互信及策略夥伴关系的生态系统。实行零时差管理的公司将自己、供应商、互补者以及顾客视为同一生态系统内的各个部分,而不是以电脑网络连接起来的分离实体。如这个生态系统中任何一个成员失灵,整个系统就会遭受损失。自我认识是立即参与的先决条件。知名时装公司班尼顿就非常清楚自己在营销与产品设计上的优势,他们非常明白自己的核心能力与局限,因此将制造与物流交由策略伙伴来执行,由于充分了解自己的长处与短处,让班尼顿能够找到好的合作伙伴,补足核心能力的缺口,藉以展现该公司完美无暇、走在流行尖端的专业形象。■

(摘自价值中国)

掌握穷变富的哲理

于仰跃

1. 将生活费用变成第一资本

一个人用100元买了50双拖鞋,拿到地摊上每双卖3元,一共得到了150元。另一个人很穷,每个月领取100元生活补贴,全部用来买大米和油盐。同样是100元,前者通过经营增值成为资本,后者在价值上没有任何改变,只不过是的一笔生活费用。贫穷者的可悲之处在于,他没有资本意识和经营资本的经验与技