

傳家寶

理財投資致富 B87

典藏

門生羅K 鍾紡

女低四與男低四：股選師匠

Cary Newman 紐曼 © 著



電子郵件信箱 kings.books@msa.hinet.net

理財投資致富 B87

紡錘K線羅生門

匠師選股：四低男與四低女

Cary Newman 紐曼◎著

台北 經史子集出版社印行

匠師之道 視所學工藝為一生懸命的修行 IPO是股市新兵 買富貴夢 只挑成長股

Great achievement is usually born of great sacrifice, and is never the result of selfishness.-----Napoleon Hill

偉大的成就，經常是來自偉大的犧牲，並且絕不是自私的產物。——拿破崙·希爾

2000 年時，日本國防工業率先帶動「後工業時代轉型」，日本造船業率先大規模重整，組合為三菱重工、住友重工，兩家龍頭集結了兩千五百多家軍艦零部件製造廠，形成了艦艇建造的衛星體系，這是日本造艦工業的硬實力。

軟實力則是研發單位的「敏捷前瞻力」，製造單位的「即時生產力」，以及傳統文化的「匠師之道」。

當 2005 年日本防衛白皮書出現「洋上阻止」概念，艦艇研發單位就知道，將來要打什麼仗，需要什麼武器，開始研究設計。所以，＜出雲號＞的設計、後來的改裝，研發單位不是短時間完成，而是已預先研究五年以上了。

日本一般工業人才，習慣性思考他的專業，轉換成武器生產，須如何調整及投入。製作精密錄影機的會想到太空梭，造郵輪的會想到造戰艦，玩電腦的會想到搞雷達。所以，具備了轉換車間的即時生產力，一組合即能生產。

日本傳統的「匠師之道」，視所學工藝為一生懸命的修行，每件經手的器物都是三生結緣的功德。所以追求精細完美，絕不粗糙有瑕疵，這可是愈來愈精細無缺的現代武器工匠，不可或缺的元素。

專業、敬業、樂業三者兼備

賽珍珠女士認為樂業的祕密只有二個字，就是「卓越」，他是當之無愧了；她在〈致加西亞的信〉中闡述：「即使處境再不如人意，也不應該厭惡自己的工作，應想方設法使乏味的工作充滿樂趣」，這句話是對的真言。

四低男與四低女： 低姿態、低依賴、低風險、低成本

隨著日本女性地位提升及晚婚化趨勢，女性的擇偶條件出現明顯變化：從以往的「三高」（高學歷、高收入、高大）變成「三平」（平均的收入、平凡的外貌、平穩的性格），甚至逐漸走入「四低」（低姿態、低依賴、低風險、低成本）。

為慶祝創刊 35 年，日本女性就業情報雜誌《Torabayu》回顧 35 年來職業婦女的角色，其中在擇偶條件及婚姻觀方面，隨著時代推移而出現有趣的變化。

在 35 年前，最佳求婚地點是附有夜景的高級餐廳。男性求婚的經典名言是「我會讓你幸福！」然而，隨著經濟不景氣及男女地位平等；目前，男性求婚時多半是說「請跟我結婚吧！」

女性漸走入職場，不再將另一半視為「長期飯票」；相對的，也不再要求伴侶必須擁有高收入；「三高」條件變成「三平」——平均的收入、平凡的外貌，以及平穩的性格。

愈來愈多的女性經濟自主，結婚年齡也逐漸提高，即使是擇偶條件從「三高」變成較為務實的「三平」；還是有很多女性找不到適合的對象！因此，近幾年來開始流行所謂的「四低」條件——就是：低姿態、低依賴、低風險、低成本。

「低姿態」指的是不要大男人個性；「低依賴」是能夠一起分擔家務；「低風險」是能夠保住飯碗不被裁員；「低成本」則是要有節儉的美德。

有趣的是，日本男性也相對的開出「女版四低」擇偶條件，即低干涉、低要求、低風險及低成本。「低干涉」是指不要干預老公的嗜好；「低要求」是指不要過度要求老公分擔家務；「低風險」是指不要動不動就情緒不穩翻臉；「低成本」則是指不要經常要求昂貴的禮物。／2015/2/24

流動資產大過流動負債就可稱為「零負債」經營

針對有財經部落客質疑：鴻海集團負債達新台幣一・二兆元；鴻海董事長郭台銘昨出示內部財會文件強調，帳上現金還掉所有銀行借款及公司債後，鴻海早在去年就是金融市場所稱的「零負債」公司。

從廣義定義來看，流動資產大過流動負債就可稱為「零負債」經營，意即企業若有償債需求，手上現金可立即償還短期負債；從鴻海第三季合併資產負債表來看，其流動資產一・六兆元大

於流動負債的一・一二兆元，郭董的說法是沒錯。

郭台銘昨出席群創南科八.五代廠簽約儀式時，拿出前一晚財會主管交給他的報告，還一度要現場記者代為宣讀，以回應外界質疑的負債問題。他強調，若以合併財報來看，鴻海在去年已是金融市場所稱的「零負債」公司，因為帳上現金還掉所有銀行借款及公司債後，還有淨現金一千兩百億元，至今年第三季底仍是如此。翻開鴻海第三季合併資產負債表，帳上現金及約當現金達五四三四億餘元，確實超過帳上短期、長期借款合計的二三八一億元；也就是鴻海符合「零負債」經營定義，但不代表「零借款」。

另統計所有上市公司在海外累計未匯回獲利達三・四兆元，以鴻海金額最高，到今年第三季達六二三五億元（期末投資餘額減掉原始投資金額），其中設於開曼群島的 FOXCONN（FAR EAST）累積獲利就將近六千億元，佔其所有海外子公司獲利九成以上。

鴻海海外盈餘匯回台灣分配就得課稅，加上台灣聯貸利率低，鴻海將獲利留在海外，回台低利借錢投資是聰明且合理的做法。
。／2014/11/21

媒體焦點總是擺在短期獲利的積極型基金，吸引投機客的目光；指數型基金雖然不是每年獲利表現都很亮眼，但指數型基金卻是最後贏家。——史考特.賽門（W. Scott Simon）

《指數基金》（Index Mutual Funds）的作者

本以為是宙斯神盾股 忽變成國王的新衣 老牌企業必須創新 才有可能返還青春

日本式經營的七個因素

當 SONY 取得令世人刮目相看的成績之後，許多管理專家們——曾一度感到十分不解；在他們看來，日本企業的人情味過濃；這對於強調制度的歐美企業來說，是不可思議的。不過，注重人情味，也不是說就沒有制度；相對的是，日本企業有效的抑制了因為人員流動過大給企業帶來的損害。

根據東京大學教授尾高邦雄的研究，所謂的「日本式經營」，主要是由以下的七個因素組成的——：

- 1). 終身雇用
- 2). 年功序列
- 3). 無所不包的一攬子採用
- 4). 塑造平均的公司人的定舉訓練
- 5). 尊重員工的人格
- 6). 透過合作來貫徹決議的集團現任制
- 7). 對於從業人員的溫情主義的關懷

日本企業所採用的這些方法，是將科學管理制度與其自身的民族特性結合起來。

有人指出，在日本式經營之中，最大的受益者並不是企業，

而是社會；因為，終身雇用的制度，決定了職員一旦獲得某個職位，他可能會安心地在那裡謀求長期的發展；又因為企業負擔起了很大一部份的社會功能，所以社會的不穩定因素也就相對的減少。

盛田昭夫認為：經營企業的基本思想，應當是服務社會；公司在規模較小的時候，雖然不能為社會做出很大的貢獻，但也絕不能危害社會；當公司規模處於中等之時，就必須要有受社會歡迎的方面；至於那些大公司，則必須對社會有明確的、實在的貢獻。

就像《SONY 公司的祕密》一書說的：「井深大認為：只要是好產品，就不愁沒有銷路；不過，盛田昭夫並沒有原封不動的接受這個觀念。他認為：即使是好產品，人們也不會無條件地接受，所以，好產品還需要配合適當的推銷策略，才能讓人們接受；所以，企業必須在行銷上付出心血與努力，才能打開市場。」

盛田昭夫對失敗——所總結出的八個規律

盛田昭夫認為：如果企業對於員工的失敗不能給予支持與鼓勵，就會產生嚴重的後果；於是，員工總是懼怕犯錯，更別說是主動的去發現與更正錯誤了。對於這種現象，盛田昭夫總結出八個規律——：

1).由於員工們對於失敗會產生恐懼的心理；他們往往將小小的、單個的失敗隱瞞下去，致使其進一步的惡化、積累，並且終有一天將鑄成大錯。

2).人們無法接受與容忍任何失敗，這些失敗也就得不到迅速而有效的調整，結果是仍然可能有人得費力地想把方頭桿裝進圓

形孔裡。

3).製造資料，或是輕率地、片面地解釋資料，以便讓失敗看起來更像是成功。

4).隱瞞問題：某些部門的領導人不想被上級或是同僚們輕視，在發生問題時，總是將真實的情況隱藏起來；這樣一來，那些檢來能給予他幫助的部門，由於對真實的狀況不瞭解，也就不可能發揮影響力了。

5).高級決策者被錯誤的資訊所矇蔽，結果他們只能根據錯誤的見解來行事，一直到紙包不住火了、更大的錯誤出現為止。

6).由於人們對待失敗總是遮遮掩掩，更別說將失敗公開地擺出來討論；當然也就無從汲取經驗與教訓；對於那些高級人員更是如此，他們文過飾非，故作姿態，根本無法進行有效的溝通，更不用說有自省與自我批評的自覺性了。

7).由於害怕失敗，真正的試驗被一拖再拖，冒險的精神蕩然無存。

8).真理、樂趣與速度全部蕩然無存。

也就是說，盛田昭夫在要求人們一次做好的同時，保持對失敗與失敗者的寬容與鼓勵，這就是盛田昭夫的失敗觀。

索尼SONY的21條規定

1).禮遇你的員工，千萬不能對他們頤指氣使。

2).器重員工的才能，對他們所從事的工作表現推崇，鼓舞他們的工作情緒。

3).知道每個員工的每天的工作量。

- 4).避免讓員工們長時期的超負荷工作。
- 5).用標準工作量來衡量工作。
- 6).讓員工瞭解公司對他的期望。
- 7).讓每個人都融入到工作環境之中。
- 8).當員工的工作量超出標準時，請給他們適當的獎勵，絕不能一點表示都沒有。
- 9).當員工的工作落後，或是遇到困難時，給他們勵與激發。
- 10).當有人不能完成工作任務時，而你的鼓勵又無法生效時，迅速採取懲罰行動。
- 11).嚴密監督接班或是午餐時間員工的接替。
- 12).防範惰性或是不守紀律的風氣，在員工之間的蔓延。
- 13).預先周詳地做好工作計劃，讓每個員工明確地知道自已的任務；這樣才不會有勞逸失調或是人浮於事的情形發生。
- 14).不斷改進工作方法。
- 15).舉辦在職人員的培訓。
- 16).不斷舉賢薦能，讓優秀人才得以脫穎而出。
- 17).向員工徵求改進工作的意見，並且對建議者予以獎勵。
- 18).做好保密工作，對員工提出明確的要求，並且預先告訴他們：如果違反規定可能會面臨的後果。
- 19).在交付新工作時，對於接受任務的人表示信心。
- 20).培養對員工學習新技能的榮譽感。
- 21).讓員工之間和睦相處，愉快地合作。

價值股的山不高 谷不深 投機股的山特高 谷特深

學歷無用論

人的能力並不容易鑒別，甚至是在不同的時空，能力也有所不同；因此，爲了快速鑒別認出，都是先看學經歷。

1960 年代，時任 SONY 社長的盛田昭夫就寫過一本書《學歷無用論》，結果一下子就成爲暢銷書，第一版就賣了 40 萬本。

盛田昭夫在書中斥責當時日本風行的那種「久牌顯能力，文憑是人才」的觀點，而提出了「唯才是用」的用人方針。

當時，即使是在美國社會，學歷愈高，失業率就愈高；因爲企業不會將一個大學生就能勝任的工作，交由一個博士去做；理由是，如果要聘用博士來做的話，公司就得付出博士的薪資；這對企業來說，無疑是一個極大的浪費。

並且，企業莫名其妙的追求高學歷人才的直接後果就是，許多人擠破頭去拿一個學位，即使是明知自己最需要的並不是文憑，而是職場上的歷練與工作經驗。

相信一種說法而點頭稱是「智者」，照樣做是「傻瓜」

東方的中國人說：「讀書破萬卷，下筆如有神」，就針對寫作來說，但就宏觀的角度來看，讀一本書的立論之後的信與不信、做與不做，是會產生許多異想不到的結果——：

- 1).相信一種說法是有力量的；點頭稱是可以當「智者」；
- 2).不相信這種說法，是有思辨的，可以當「哲學家」或「騙子」；
- 3).相信一種說法而「照樣做」，可以當「傻瓜」；那也表示你騙子遇到的還不多……；中國人就說：「盡信書，不如無書」就是這個意思。
- 4).相信一種說法而「配套做」，可以當「偉人」。

盛田昭夫的智慧經驗語錄

• 如果你是和機器溝通的話，當然可以完全以理性來思考。但是如果你是和人共事，有時候你得讓邏輯思路休息一下，才能夠順利的溝通。——盛田昭夫

• 當景氣衰退的時候，我們不應該辭退員工，公司應該自己犧牲一些獲利。這是管理階層應該承擔的風險，也是管理人員的責任。這並不是員工的錯，為什麼要他們來受苦？——盛田昭夫

• 日本絕不能自滿，否則，勤奮的中國人在技術不斷改進的情況下，有朝一日會趕上日本的科學技術水準。——盛田昭夫
成功，不是靠理論，不是靠計畫，也不是國家政策，而是人，只有人才能使企業獲得成功。——盛田昭夫

• 永遠不要滿足現狀，走得越遠，看到的越多。——盛田昭夫

• 市場是創造出來的，而不是調查出來的。——盛田昭夫

聯準會一樣應用圖表分析

1995 年夏季，聯準會成功的干預市場，藉以維持美元的價位；金融媒體則把那一次成功的干預，歸功於聯準會在市場上應用

了一些技術分析的技巧；後來，聯準會發表了一份評核報告〈頭肩型態並非奇怪的型態〉——是由 C. L. Osler 與 P. H. K. Chang 所撰文，1995 年八月；證實了聯準會開始運用圖表分析。這一份報告的最後結論是：將頭肩型態應用到外匯交易時，可以產生統計上與經濟上的顯著效益。這一份報告的引言說到：「技術分析……儘管和多數經濟學家的『效率市場』的概念不符，但它已證明可以產生統計上顯著的獲利。」

圓形符號表示變化與不確定，方形符號代表穩定

圓形都被用來象徵科技股、小型股、新上市股；而方型符號則被用來形容大型股、傳產股、價值股。新產品推出時，業者不斷的增添品項與功能，到了最後，聰明用盡，成本提高，變化就不大了！有的品項與功能，人的眼耳也無法分辨，只是形同畫蛇添足而已！也就是說，投入成功增加，但售價難以反映出來，消費者並不買單，這時，產業就從原初的藍海規格戰轉為紅海價格戰了！毛利變得很少；在股價線圖上的反映就是漲勢趨緩，該一企業不再是成長型企業，而是成熟型企業了，不能再享有高本益比了！

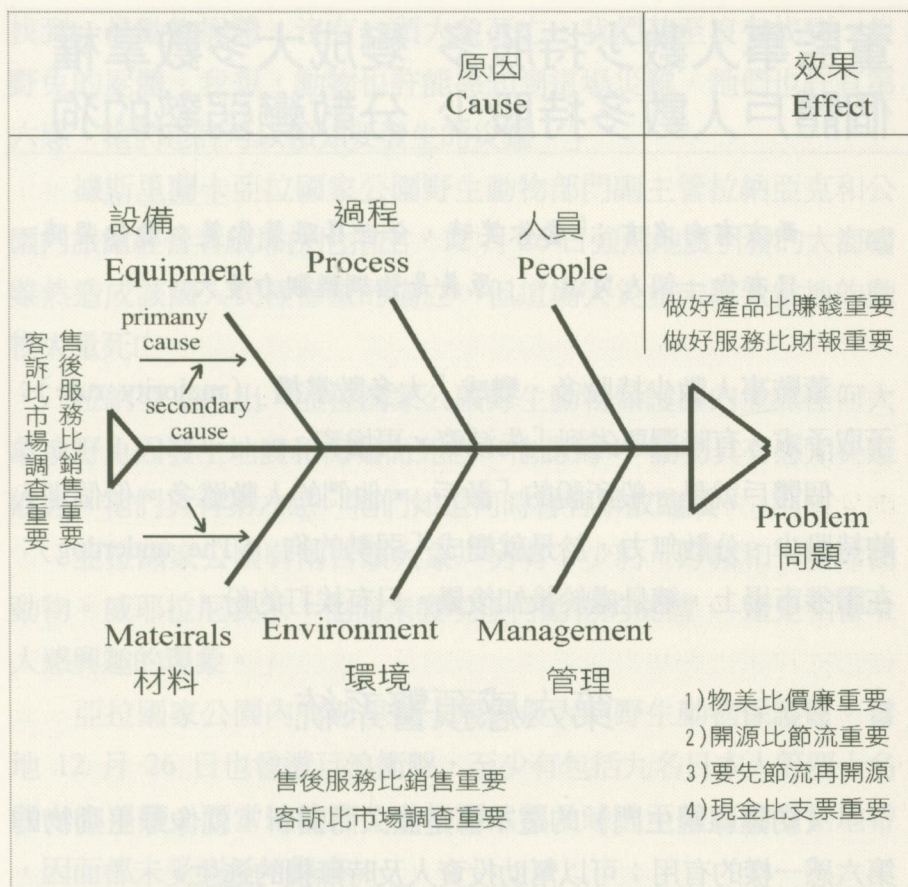
• 基本面分析 (fundamental analysis)

基本面分析 (fundamental analysis)：是以經濟數據、財報與供給需求做為研究核心的分析方法。

• 技術面分析 (technical analysis)

技術面分析 (technical analysis) 是使用圖表、線形、時機來分析市場價格變動的方法。

【魚骨圖】或稱「石川圖」「因果圖」 使用者可加以變化改造



魚骨圖是用圖解展示一定事件的各種原因的方法。它常用於產品設計，來顯示某個總體效果的可能因素。在 1960 年代，管理學先驅石川馨在川崎重工船廠創建質量管理過程時，發展出「石川圖」來；它是質量管理的七種基本工具之一，因其形似魚骨，又被稱為魚骨圖。在生產質量管理中，石川圖可以幫助企業逆向剖析各個部門的問題，是一種由結果反推各個因素缺陷的工具。