# 人才资源开发的六大定律

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-12-05

*第一篇：人才资源开发的六大定律人才资源开发的六大定律国以才立，政以才治，业以才兴。人才是知识经济诸要素中最活跃、最宝贵、最重要的因素。面对日趋激烈的人才竞争，必须采取超常的观念和思维、超常的胆略和气魄、超常的方式和工作，才能最大限度地开发...*

**第一篇：人才资源开发的六大定律**

人才资源开发的六大定律

国以才立，政以才治，业以才兴。人才是知识经济诸要素中最活跃、最宝贵、最重要的因素。面对日趋激烈的人才竞争，必须采取超常的观念和思维、超常的胆略和气魄、超常的方式和工作，才能最大限度地开发人才智力资源，强劲推进小康大业的快速、持续、协调发展。

一、“人多未必力量大”、“三个臭皮匠，难顶一个诸葛亮”——人才开发要注意掌握“二八定律”

一个单位往往有这样一种情形存在: 20％的人完成了80％的工作任务，创造了80％的物质财富，这就是所谓的“二八定律”。“人多未必力量大，”“三个臭皮匠，难顶一个诸葛亮，”“二八定律”揭示了人力资源开发的能级规律，突破了人才管理传统的“大呼隆”、“人海战术”、“一刀切”等思维模式，拓展了人才资源开发的新思路。它给人才资源管理三点启示：

1.要最大限度地发挥“20％核心人才”的骨干带头作用。单位事业的成败在20％。对品德、知识、能力和业绩突出的核心人才，要交任务、压担子，委以重任，给予最能发挥作用、最能体现自身价值的舞台；对发展潜质大的核心人才，更要大胆破格使用，为他们充分施展才能提供更加广阔的空间。

2.要不断提高“20％核心人才”的创新能力。创新精神和创新能力是衡量“20％核心人才”价值的根本标准。在信息化技术迅猛发展的新形势下，核心人才要在反复不断的强力“充电”中才能“增值保鲜”。要通过多种培训和实践锻炼，不断增强创新意识和创新能力，使“20％核心人才”始终走在高技术发展的前沿。

3.要努力促进20％核心人才与其他人才的协调发展。20％和80％只是员工能力的差别而非人格的区分。干好事业靠20％和80％人才共同的努力。要注意协调好20％与80％人才之间的关系，以点带面、点面结合，既让 20％的“红花”灿烂绚丽，又让80％的“绿叶”苍翠欲滴，构建互相促进，合理竞争，共同提高的人才良性发展机制。

二、人才与人才的合作，不是能力的简单迭加，既要注重发挥各自最大效能，又要努力减少内部损耗——人才管理要注意遵循“华盛顿合作定律”

华盛顿合作定律的含义是：一个人敷衍了事，两个人互相推诿，三个人则永无成事之日。这多少类似于国产“三个和尚没水吃”的故事。它给人才资源管理这样的启示：

企业和单位的宏伟事业是在人才群体的相互作用中不断发展壮大的。人才与人才的合作，不是简单人力的迭加，而是一个复杂的、微妙的融合共进的过程。人才的能力是方向各异的矢量，方向一致时，有正加速度，成效事倍功半；方向相反时，形成巨大阻力，则事半功倍。1＋1的人才合力团结一致时，比2大得多，相互排斥时，比1还要小。根据华盛顿合作定律，人才资源管理要注意做到“两手抓”:一手要紧抓人才效能的最大提高，人尽其才，才尽其用，用当其时，充分发挥人才群体的整体合力；另一手要努力减免内部的无谓损耗，人事相适，适才适用，把最适宜的人才用到最适宜发展成长的平台上，实现人才资源的优化配置，营造团结合作干事业，携手共进谋发展的良好氛围。

三、是选“身怀猎鼠绝技之猫”式人才，还是要老实“温顺的羔羊”——人才选拔要注意牢记“带领一群猫定律”

世界著名的维珍老板布兰森，全球拥有200多家公司，个个蜚声海外。他让世人“啧啧”称奇的领导风格是：“不要牧羊，要带领一群猫”。表达的意思是：下属不要盲目遵照老板的指示办事，要努力创造一种赋予挑战性的工作环境，让员工尽情地发挥自己的聪明才智，人人成为 “可以做主的企业家”。布兰森的人才领导风格给人才开发管理新的启示：

集聚“身怀猎鼠绝技之猫”式人才，才能创造事业奇迹。“人尽其才、才尽其用”是管人用人的本质所在。人才群体千姿百态、形态各异，大才者能叱诧风云，专才者善摧城拔寨，异才者会斩关夺隘。这些非“温顺的羔羊”、“身怀猎鼠绝技之猫”式人才，能力突出，充满个性和活力，需要诸多布兰森式的领导者，用科学人才观的“慧眼”辨识人才，用高超的境界和艺术使用人才，才能不断推进事业的创新发展。

要做“带领一群猫”的指挥家，不当“牧羊式”的领导者。开拓创新是人才领导者的核心能力素质。一个赋予创新精神和挑战精神的现代领导者，必须是一个思想解放，胸襟广阔，长袖善舞的指挥家，不能是一个禁锢创新思想，限制创新行为的“牧羊式”领导。要给人才充分施展“猎鼠绝技”的自由和勇气，方能充分挖掘人才创造和创新的巨大潜能。一个甘愿带领一群温顺的“羔羊”“守摊子”、而不愿意“带领一群猫”开拓创新的领导者，也许短时间能“管好”一个单位，但这个单位最终难逃惨遭淘汰的厄运。

四、一个人在某个岗位干得很优秀，但不一定能胜任更高的重要职务——人才使用要注意认真思考“彼德定律”

每个组织和团体都是由各种不同的职位、等级或阶层的排列所组成的，每个人都隶属于其中的下级。美国学者劳伦斯·彼德在对组织和团体中人员晋升的相关现象研究后，得出这样一个结论：在各种组织和团体中，员工总是向往或趋向晋升到与自己能力素质不相称的地位或职位，这就是著名的彼德定律，有时也被称为“向上爬”定律。它对合理使用人才有两点启示：

1.一个人在某个岗位上干得好，不一定能胜任更高的重要职务,要改变单纯 “根据贡献决定晋升”的用人思维。有个学校曾发生过这样一个事例，为了体现对知识、人才的尊重，上级党委把一名在本专业领域有突出成就的著名教授提拔到了校领导岗位，结果任职一年之后力不胜任，主动辞职，让党委和群众大失所望。彼得定律提醒我们：一个人在某个岗位上干得好，不一定能胜任更高的重要职务,“根据贡献决定晋升”有时不一定正确。这个学校将这名教学科研成绩斐然的教授，晋升到一个无法充分发挥自身作用的岗位，不仅没有达到鼓励人才、奖励本人的目的，反而造成了单位和本人“双不赢”的尴尬局面。

2.唯才是举，量才使用，一定要建立科学的人才评价体系标准。当前，人才使用之所以经常出现重大失误，存在人才紧缺和人才浪费并存的问题，重要的一条是缺乏科学的、具体的人才评价体系标准。因此，必须以科学的人才观为指导，根据德才兼备的要求，建立健全以岗位性质、类型特点为依据，以能力和业绩为导向，有品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系，科学测评、具体量化各类人才能力素质指标，为最大限度地合理使用人才，提供更加科学、更加客观的可靠依据。

五、要么把“驴子”赶走，要么把“驴子”拴紧，——人才优化要注意借鉴“酒与污水定律”

酒与污水定律说的是这样一个简单道理：把一匙酒倒进一桶污水，得到的是一桶污水；把一匙污水倒进一桶酒里，得到的仍是一桶污水。一个能工巧匠呕心沥血花费时日制作的精美瓷器，一头驴子一秒钟就能把它彻底毁坏。这一定律对人才优化有着重要的借鉴意义。

构建人才队伍高地，一定要及时赶走或是赶紧拴住人才群体中“驴子”。在一个团体或单位，总有几个别人专心琢磨事，他们专门琢磨人的“驴子”。他们的可怕之处在于，如果听任“驴子”的存在，真诚互信的良好气氛会被勾心斗角所取代，积极竞争的良好机制会被嫉妒和猜忌所“毒化”，高效运转的团体或单位也会逐步效率低下、濒临“死机”。破坏比建设容易得多。对人才队伍中的“驴子”，要么及时采取措施，把它赶得远远的，彻底根除“震源”；如果你无力这样做，也要想方设法把它拴得紧紧的，让这头“驴子”无法“兴风作浪”。对待人才群体里的“驴子”,要坚持原则，公道处理，留不得半点情面和私心。

建设高效和谐的人才系统，一定要配好配强“领军人物”。一匙污水能毁掉一桶酒，如果这匙污水是一个无德无才的“领军人物”，那么，对“一桶酒”的破坏力就更大，局面就更难以收拾。高效和谐的人才系统是建立在相互理解、妥协和容忍基础之上的，具有相当的脆弱性和不稳定性，一旦受到“一匙重污水”的侵害，一个团体或单位会迅速成为一盘散沙进而走向土崩瓦解。酒与污水定律告诫我们：选拔一个德才兼备的“领军人物”，对于构建一个优秀人才团队、实现事业的兴旺发达非常重要。

六、既要鼓励先进乘势而上，又要惩罚后进不思进取——人才建设要注意体现“马太效应”

圣经《新约·马太福音》中有这样一个故事：一个国王远行前，交给3个仆人不同的银子，吩咐到：“你们去做生意，等我回来时，回来见我。”国王回来时，第一个仆人说：“主人，你交给我的银子，我已经赚了2倍。”国王给他10座城邑作为奖励。第二个仆人报告：“主人，你交给我的银子，我已经赚了1倍。”国王又给他5座城邑作为奖励。第3个仆人报告：“主人，你交给我的1锭银子，我一直包在手巾里，怕丢失，一直没有拿出来。”国王命令将第3个仆人的1锭银子赏给第一个仆人，说：“凡是少的，就连他所有的，也要夺过来。凡是多的，还要给他，叫他多多益善。”这就是马太效应的意涵。把马太效应的一般意义延伸之人才资源管理，可以给我们这样的启示：

对人才队伍中做出突出贡献的一流人才，要敢于重奖，敢于破格，发挥精神激励和物质激励的双重功效，最大限度地调动优秀人才献身事业的积极性和创造性，引导人才乘势而上、再创佳绩；对安于现状、不思进取、效益低下的落后员工，不仅不能让他得到应得的酬劳，还要给其刻骨铭心的惩罚，鞭策他在逆境中采取新举措，开拓新思路，寻求新突破，知难而进，迎头赶上。

**第二篇：办公室六大黄金定律**

现在，你已从办公室小盹中苏醒过来，该是回去工作的时候了，是吗？才怪，你最好挑选几个能够以最少的力气，陪伴你度过剩下的工作时间以及这之后的所有日子，并让你在办公室里“游弋有余”的妙方。黄金定律一：永远排在倒数第二位置上知道在自己之后，还有一个排在最末位置上的同事，而且要为所有在他面前出现的错误、疏忽负责任，实在是一件令人安慰的事;只要那个人不是你。不是现在时兴末位淘汰吗？你只要保住你倒数第二的位置就够了。假如你身处最末一位的层级，赶紧实施紧急救助，逃将出来。如果你已经在外面，请谨慎不要再踏进去。黄金定律二：该闭嘴时就闭嘴有时候，你会突然发现自己身处颇为微妙的境界。当两个或更多的彼此看不顺眼的人几乎就要起言语冲突时，你刚好就在“现场”。对未经训练的耳朵来说，他们似乎是在争论有关工作上的小事。但是，你知道这只是表面的现象，根本原因在于这两个人根本就彼此讨厌对方。你一定要克服你想插嘴的渴望，紧紧地闭上你的唇。基本上，无论你说什么都将是错的，不是因为你缺乏解决方案或是社交技巧，而是因为没有人会在这时候喜欢裁判员。事实上，当裁判员挡“路”时，还会被凑呢。在这个多变的人际关系“化学世界”中，请等到酸碱完全中和，而酸碱值也回到正常时，再有所“动作”。黄金定律三：避免完成别人的句子我们了解这样的冲动，你想要向别人展示你是如何的与他们的思路契合。但是，假如你真的与他们的思路相契合，那么你就该知道，他们多喜欢听自己说话。从在沐浴时唱歌，到在你的答录机上留下一长串的讯息，再到在一个会议中，把同样一件事情用不同的方法讲５遍，人们似乎永远都不会厌倦自己。假如你够聪明，你就该让他们一偿“夙愿”。假如你需要让别人知道你仍然醒着，只要不时简单地发出“嗯”或“对”就可以了。你将会被称赞是个不只会听人说话，而且还了解别人的人，就算你压根儿就不是。避开麻烦、困难而不必要的工作，以及窘境，别像个喜好挑战的参赛者一样来过活。黄金定律四：发明一个容易解决的难题你天生具有实现自我价值的冲动。但是，唉，你就是懒惰。因此，你最好的赌注是去发明一个容易解决的难题，并且把它给解决，而不是在那寒冷残酷的世界中，寻找一个真正而且难以驾驭的难题。什么事是你恰巧碰上，或是无意间已经尝试过了的？也许就是在你已经准备好的一份电脑文件上，再做点小变动；或者只是为特定市场找到现成的普查资料。先请求你的老板提供协助，但是要在他有机会回应之前，就把问题给“解决”了。以这种方式，你将会在投入最小努力的同时，也建立起善于应变、自觉、自发的名声。在巧妙地填上你所建立的“空格”后，你将被视为一个上进的特别人物。在人生这家连锁商店的经营中，你将会被视为成功的连锁商店业者。黄金定律五：别兴风作浪除非你正在海滨，或是在一场球赛当中，否则，你千万要把“兴风作浪”给忘了。在海滨时，你可以冲浪；在球赛中，你可以加入啦啦队的行列；但是在办公室，你将会被淹没在其中。虽然总是会有意外，但是并不需要冒着被呛水的危险去“游泳”。黄金定律六：让别人认为有别的工作在等你在上司与同事的眼中，不会有比自愿离职更有身价的表现了。那就为什么是你必须要总是看起来像要离职，或者是至少正在考虑的样子。你成为前任雇员的可能性，将提供给你更多的加薪、晋升以及受尊重的机会，这是再怎么努力工作也永远比不上的。自在的在上班的对谈当中，洒下你正在寻找工作的暗示：“Ｊｏｈｎ，你知道吗，直到几天前，我才了解我的价值。”当某个同事经过你的桌子时，至少要有一次，突然“砰”地把电话给挂掉。身为某个似乎要往更大更好事物移动的人（可以是任何事物），你将会受到同事们前所未有的崇拜。当你的这类努力刚巧在会议上达到最高境界时，如果更高阶主管忽然愿意提供你同样高境界的工作机会，我想，你不必感到特别惊讶。来源：职场资讯

**第三篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第四篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思，以新观念开发人才资源。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动，工作汇报《以新观念开发人才资源》。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第五篇：股市六大定律**

股市六大定律

1、惯性定律

和牛顿的惯性定律原理是一样的，物体保持运动状态和方向不变的特性叫做惯性。

在股市中，股价是上涨的，那么如果不出现大的变动，股价会继续往上走；股价是下跌的，那么如果不出现大的变动，股价会继续往下走。这是因为股价趋势向上走的时候，大多数人看好后市，所以买了的人不舍得卖，没买的人则抢着买入，这就使得股票供不应求，自然应该涨了；相反，趋势向下的时候，大多数人不看好后市，所以买了的人抢着卖出，没买的人也不太敢买，这就使得股票供过于求，自然就要继续下跌了。

2、物极必反

涨得多了，自然要跌；跌得多了，自然要涨。

《三国演义》开篇词说的是一个道理：分久必合，合久必分。

Boll、KDJ指标中，有一个功能非常重要，就是超买和超卖。超买，表示当时人气非常旺盛，是不是表示可以买呢？当然不是，超买，往往都是该卖的时候了；相反，超卖，往往是该买的时候。股市中一个现象也充分体现了这个原理——风险是涨出来的，机会是跌出来的。

3、二八决策定律

也就是违逆大众。因为20%的人掌握着80%的资源。

当市场大多数人都看好的时候，市场未必会涨；相反，当市场大多数人都看淡的时候，市场未必会跌。这到底是为什么呢？技术分析爱好者一直宣称，市场永远是对的；基本面分析爱好者一直认为，市场永远都是错的；证券组合理论爱好者则认为，市场有时是对的，有时是错的。同样是分析股市，就有三种完全不同的结论，这充分证明了市场的不确定性。

4、走走歇歇定律

没有一直上涨的股票，也没有一直下跌的股票。

一只股票上涨一定的时间之后，总要花一点时间来调整一下，以便将意志不坚定的散户洗出去，也让自己有足够多的时间调整仓位；一只股票下跌一定的时间之后，总要花一点时间来横盘一下，以便让贪心的散户来给自己接盘。

这其实跟我们跑步一样，一直不停的跑，跑到最后是直接跑进棺材；而跑一跑，停一停，只要有吃，有睡，有地方解决内急，那跑遍全球也不是没有可能。股市其实也是一样的道理。

5、周期共振 双顺定律

当日线趋势向上的时候，如果周线也是趋势向上，那么短期的走势会颇为强劲；当日线趋势向上，周线趋势向下，那么市场只会是一个小的反弹。

这是什么原理呢？这是因为，当周线趋势向上的时候，大盘或个股已经聚集了相当高的人气，市场的供求关系是供不应求，所以日线的上涨会比较轻松；相反，如果周线趋势向下，意味着从中长期趋势来看人气惨淡，那么，即使短期有人抢着买入使得短期走势较为强劲，但如果无法改变中长期的供求关系，市场还是会继续向下走。总结来看，我们可以关注的有以下两个：第一，日线向上，周线向上；第二，日线向下，周线向上。

6、股市跟风定律

可以肯定的是，A股市场始终都是风水轮流转的。

一波大行情往往有四个阶段，分别是：(1)小部分板块或个股启动；(2)行情进入普涨；(3)尚未涨的股票开始普涨；(4)前期龙头板块或个股开始调整；(5)行情进入普跌；(6)剩下的股票全部步入跌途。

在A股市场做股票，没能先知先觉抓到龙头，能做到后知后觉抓住补涨股，也能获得不错的收益。不能急，一急，往往使得自己去追买已经大幅上涨并即将下跌的龙头股，而错过后面整装待发的补涨股。按照教徒的话来说：上帝是公平的

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！