

黄生/文

前言

2012年下半年，钓鱼岛海域风云变幻,乌云密布,中日之间的战争似乎一触即发。那么,在这场战争的背后,究竟隐藏着什么?其幕后操纵者到底是谁?

笔者认为,中日钓鱼岛之争,表面上看是中日领土争端,实质上却是货币战争。这场货币战争是美国全球货币战争最重要的组成部分,也是2012年最残酷、最惊心动魄的货币战争。正是这些因素,导致了钓鱼岛领土主权的争夺,变得越来越复杂。

兵者,诡道也。兵器战争如此,货币战争更是如此。

维护美元全球贸易结算货币和储备货币地位,是美国的核心战略。任何触动美元世界货币霸权的货币,必然引来美国的攻击。因此钓鱼岛的争端,就从有形的领土冲突发展到了无形的金融市场,在跨境资本、美国债市、股市、人民币离岸市场几个领域展开,而且还将持续很长时间。

这场领土冲突如果不幸战火,引发局部地区战争,哪怕仅仅是导致东亚地区的动荡和不稳定,中国和日本也都将成为输家,而美国则成为坐收其利的赢家。

笔者涉足金融领域已经17年了,由于长期从事货币研究,所以对于有关货币方面的知识有一定的了解。小小钓鱼岛牵动着亿万人的心,让亿万目光关注其动态和未来走向,也让我陷入了深深的思考。

现在,我是在深入地分析这场争端根源的基础上,从货币的角度提出一些自己的观点,旨在告诉大家钓鱼岛争端背后的真相,让读者看懂这一切,更深入地了解这一切。

何谓货币战争

很多人都会问到这样一个问题,这个世界上到底有没有货币战争?答案是肯定的。那么世界货币战争背后的发动者会是谁呢?会是罗斯柴尔德家族吗?答案是否定的。因为任何一家投资银行,一个家族都控制不了一国乃至世界经济和货币,也就是说它们任何一方都无力发动世界性的货币战争。事实上,当今世界最大的货币统治者和殖民者,乃是美国联邦储备系统(以下简称美联储),它才是全球财富的掠夺者和经济灾难的制造者。

那么货币战争是从何时开始的呢?这得从世界进入全球化贸易时代说起。随着商品通过贸易的形式在全球流通,商品计价背后的货币就成了在贸易中提升竞争力的关键。伴随着贸易的发展,资金也开始在全球流动。如何让自己的货币被其他国家接受,如何让本国货币的流通范围更广、使用范围更广,成了各国政府和央行首先考虑的问题之一。也就是说,只要一个国家被纳入全球贸易和投资领域,那么这个国家的货币就要与其他国家的货币进行竞争,因此各个国家无不想尽办法提高本国货币的信用和竞争力,这也就是货币战争的起源。

有效实施绩效考核五步走

为什么很多企业的绩效考核流于形式?

为什么很多企业的绩效考核制度最终难以执行?

为什么很多企业的绩效考核实行轮流坐庄制,以应付老板?

为什么绩效考核的结果难以很好运用和实施?

企业绩效考核系统是战略执行系统,因此能否落地是判断该系统是否有效运行的关键因素之一,也是很多企业非常关注的话题。要想企业绩效考核不流于形式,真正落地执行,必须做好以下五个关键:

企业高层真正重视

企业家在口头都表示很重视绩效考核,但真正要他坐下来商讨绩效目标,制订绩效计划,审定绩效考核制度的时候,就说了我很忙,很忙。该他做的事,都请人力资源部经理代劳了。

因此,企业高层层不从思想上重视绩效考核的实施,绩效是做不好的。高管层正

货币战争的初级战略目标是提高本国货币的信用和竞争力,在全球范围内推广本国货币,便于本国商品的出口,并占有市场,从而在全球贸易和投资领域获得更多的好处。终极战略目标则是让本国的货币成为世界贸易结算货币和储备货币。这样就能源源不断地收取铸币税,还可以通过印钞购买其他国家的商品,偿还本国所欠他国的债务,从而将其他国家纳入货币殖民的范畴。

早期的货币战争往往通过贸易保护主义出现,国家通过提高贸易壁垒或者贸易制裁,限制他国的商品进入本国市场。而自从货币开始交换之后,大家发现汇率能极大地促进和压制进出口,于是汇率战在长时间内表现非常活跃。例如,通过不断施压他国的汇率,强迫其升值,来降低他国的出口竞争力,极力压低本国货币的汇率从而促进出口。围绕着汇率展开的各种斗争是货币战争中的重要组成部分。

二次世界大战之后,美国国力空前强盛,黄金储备极其丰富,美元逐渐成为世界货币。为了维持美元的世界结算和储备货币地位,美国不惜发动地区战争,如攻打伊拉克,控制中东石油,强力维护美元在石油贸易领域的结算货币地位。然后通过石油这一国际大宗商品向全世界输出美元,收取美元铸币税。在全球大部分国家将美元作为储备货币后,由于所欠债务数额越来越大,美国便通过货币宽松的政策来扩大美元基础货币的投放以稀释债务;还通过制造地区紧张形势,迫使美元资本回流美国,促进美国经济的复苏。

美联储的职能相当于美国的中央银行,其一举一动,都会对世界经济形势产生重要影响。美联储通过交替实行扩张和收缩性货币政策,促使全球资本的扩张或回流,控制全球股市、汇市、商品期货市场的涨跌,进而影响全球不同的经济体。同时,背后的美国对冲基金也会随着美国货币政策变化,不断地在股市、汇市、商品期货市场做多与做空,从而攫取巨额财富。

随着世界贸易的发展,货币战争的表现形式也越来越复杂。著名的《广场协议》有相当一部分人认为是美国为拖垮日本经济而布下的一个惊天大阴谋。它迫使日元进行升值,导致大量投机资本进入日本,使日本股市、楼市全面高度泡沫化,然后在泡沫高峰期,美国对日本的股市、楼市进行做空,致使泡沫破灭。日本政府虽多次调整货币政策,但仍不能将日本从通缩的泥潭中拉出来,使得日本经济持续萧条。又如,欧债危机愈演愈烈,欧元摇摇欲坠,一些国家甚至宣称退出欧盟以至于欧元区可能存在解体的危险,这些都是货币战争的具体表现。

美联储是否
为私人所有

说到美联储,有人就会问,美联储是不是为私人服务的吗?这里要说明的是,美联储

确的绩效理念和文化是确保绩效体系落地的思想保障。只有他们重视起来,并要求各级管理干部将绩效融入到日常管理中,将绩效视为管理的有效工具,而不是额外的负担。这样绩效考核体系才能有效运行。

企业管理层真正乐意去做

许多企业做绩效考核方案,一般不是老板一头热,便是人力资源部经理在发热,认为如今企业不做绩效考核不是好企业。其实,绩效考核体系是个系统工程,从下到上,都要参与,都要考核,都要评价。

因此,公司、部门岗位绩效目标的设定,绩效计划的制订,绩效考核的方式,绩效结果的应用执行、绩效激励等都需要各阶层管理者愿意去做,乐意去做,并认为绩效考核确实是他工作的好工具,管理的好帮手,员工业绩体现的好办法。

从中能体现公平、公正与公开,形成团队合力和活力,这样管理者乐意了,就不会有“平均主义”,“吃大锅饭”等现象产生,绩

『编者按』

钓鱼岛海域风云变幻,乌云密布,战争似乎一触即发,这其中到底有着什么样玄机?钓鱼岛争端背后的操纵力量到底是谁?中日钓鱼岛之争,名为中日领土争端,实为货币战争,是美国全球货币战争的最重要组成部分,是2012年最残酷也是最惊心动魄的货币战争。由于背后的因素,导致了钓鱼岛领土主权的争夺,变得越来越复杂,博弈的因素越来越多。

作者黄生从事货币研究17年,长期在金融领域搏杀,通过《钓鱼岛背后的货币战争》,告诉读者钓鱼岛争端背后的真相,抽丝剥茧的从逻辑的角度,从货币的角度,让你看懂这一切。这不是阴谋论,而是逻辑论,是实实在在正在发生的和即将发生的事……

不是私人的,美联储其实是为美国服务的,在某种形式上甚至是为美国政府服务的,这是由美联储组成人员的任命机制决定的。

美联储是美国最高货币政策主管机关,负责保管商业银行准备金、对商业银行贷款及发行联邦储备券。美联储共分三层组织,最高为理事会,其下是12个联邦储备银行和各储备银行的会员银行。美国联邦储备局以“独立”和“制衡”为基本原则,在制衡方面,该局的七名理事(包括主席、副主席在内)悉由总统提名,并须经参议院同意。另外,在独立方面,主要体现在人事独立与预算独立上。

对于货币政策的决议,比如在调高或调低再贴现率,采用的是合议兼表决制,一人一票,并且为记名投票,而主席的一票通常投给原本已居多数的的一方。

美联储创建的主要目的是解决银行业恐慌,确保美国金融稳定,是不折不扣为美国政府服务的“银行大管家”。

美联储的诞生

美联储之所以被认为是由私人控制的,是因为人们对于美联储的发展历程并

效考核就能有效执行。所以,如何让各阶层管理者乐意参与呢?绩效考核不是考核完就扣工资,扣奖金,对员工应该是一种激励。

所以绩效kpi目标设定要合理,考核过程要公平,员工能力要培育,考核激励要突出,绩效沟通要愉快,绩效考核体系大家都能理解,这样才能使公司的绩效考核体有效运行。

企业绩效考核真正系统化

绩效考核不同于绩效考核,不能头痛医头,脚痛医脚,按下葫芦起来瓢。绩效考核体系是一个系统的闭环。

从公司年度绩效目标制订与分解,到各部门、各岗位绩效计划的制订与实施,过程中的沟通与辅导,绩效考核的方式、方法、权重、原则和评估,绩效结果的应用面谈反馈都要做到系统,全面,有效。

所以,绩效考核体系一旦运行后,要重视试运行环节,发现问题解决问题,发现问题解决问题,使得绩效形成体系,形成合力,高效、科学、合理,才能有效执行。

不十分了解,而且必须要承认的是,美联储早期确实是被私人资本所控制的。下面让我们来看一下早期的美联储以及其和私人资本的关系。

1908年美国国会通过了一部金融法案——《奥尔德里奇法案》,并根据这部法案成立了国家货币委员会,目的是为了更好地应对当时发生的严重经济危机;但是,这样一来就将美国金融控制权从私人银行家手中转移到政府手中,由国家货币委员会统一掌握。下面,让我们来看看当时货币委员会组成人员的背景资料:奥尔德里奇,洛克菲勒的岳父,也是参议院金融委员会的主席。而其他17名成员也都是政府成员,并不懂金融,所以他们只能从华尔街的金融家那里听取意见,让华尔街的金融家充当自己的智囊。这些人中包括了芝加哥第一国民银行行长乔治·雷诺芝,哈佛大学校长艾略特推荐的经济学家派亚特·安德鲁、委员会顾问则是亨利·戴维森,这几个人与摩根财团关系密切。其中,芝加哥第一国民银行是摩根财团控制的,哈佛大学校长艾略特是摩根的老朋友,亨利·戴维森则是摩根财团的高级合伙人。基本上可以确定地说,国家货币委员会被摩根财团掌控着。

要了解早期的美联储,不得不提一件历史事件,那就是猎鸭俱乐部会议。1910年11月,一群华尔街的银行家聚集到了杰基尔岛猎鸭俱乐部。杰基尔岛表面上是美国超级富豪们的度假胜地,但实际上岛上的猎鸭俱乐部是摩根财团的高级会所,供金融家们在这里共同商讨、策划和谈判经济事宜。

库恩—洛布公司麾下的纽约国家城市银行董事长弗兰克·范德利普、纽约第一国家银行总裁查尔斯·诺顿、皮尔庞特·摩根的私人审计师本杰明·斯特朗、戴维森、犹太金融家保罗·华伯格和美国财政部助理部长派亚特·安德鲁等金融家及政府官员参加了1910年11月份的这次聚会。经过两周时间的反复协商,他们共同起草了《联邦储备法案》的草稿,《奥尔德里奇法案》随之出台,这就是赫赫有名的改变美国金融历史的法案,这一法案出台的目的就是想要建立一个由私人银行家为主导的中央银行体系。

但是当奥尔德里奇把《奥尔德里奇法案》递交国会审核时,却遭到民主党的强力反对。当时的民主党宣称:“我们反对所谓的《奥尔德里奇法案》,也反对建立中央银行。银行的存在是为了便利大众,所有跟银行与货币相关的法律,都应该确保便利,并对大众有绝对的保障,同时彻底避免有钱人拥有银行,滥用权力。”这个理由很正常,因为当时的美国反对专制和集权,反对货币和政治混淆在一起,他们担心中央银行的建立会削弱银行的独立性,货币政策会为某些特殊团体的利益服务,所以他们反对建立中央集权的中央银行,而要维持现状。

双方就这样僵持了几年,1913年众议员卡特·格拉斯在《奥尔德里奇法案》的基

真正由专业人员监督实施

绩效考核体系的实施必须成立专业绩效考核委员会,由专业管理者和团队来实施推行。绩效考核制度实施是循序渐进的过程,是pdca循环的过程,是不断检查、监督修正的过程。

没有专业人员来操作是做不好绩效的。绩效考核体现公司或部门的要求,重结果。而绩效计划是为确保绩效目标达成的具体行动举措,重过程。只有当结果与过程有效结合,才能真正确保绩效的落地和绩效目标的实现。

因此,绩效考核的实施不能是“脚踩西瓜皮,滑到哪里算哪里”,使绩效考核形式化。每位被考核者在签定好绩效考核目标和承诺后,如何按照绩效计划的要求,一步一个脚印往前走。

在过程中按计划实施,出了问题不推责,需要有专业人员来监督部门绩效和岗位绩效,这样考核才能确保过程到位,不流于形式。

真正确保绩效考核全方位沟通

绩效考核是一项管理工具,更是一种

础上起草了《联邦储备法案》。为了让该法案通过,政客们在背后花费了巨大的精力进行沟通,一再强调美联储不是央行,也永远不会成为央行,并修改该法案。当年12月该法案终于在国会以压倒性多数通过,威尔逊总统批准法案。对比这两部法案,你会发现它们在本质上并没有任何不同,之所以后者在国会的命运迥异,关键在于银行家们通过各种努力斡旋,非成功地说服了政府和民众,让他们认识到他们的利益和金融业的利益是一致的。在1914年11月,来之不易的美国联邦储备系统(简称美联储)开始正式运行,开始了它不平凡的旅程。

根据该法案,美联储下辖12家地区联储银行,每个地区的联储银行由9位理事组成董事会进行管理,其中6位由联储系统内部的会员银行选出,另外3位由华盛顿的联储委员会直接任命,其中1位是内定的地区银行董事会主席。这些地区银行均由美联储委员会管理,该委员会成员包括财政部长和总统任命的成员。

由此可知,成立初期的美联储和私人财团之间有着各种各样的密切关系,并且在事实上也被以摩根财团为代表的私人银行家在某种程度上控制。纵观初期的美联储整个系统,总部位于华盛顿的联储委员会只是充当了联储银行的监督者的角色,仅仅作为政府的代表,并没有真正的实质权力。而位于纽约的联邦储备银行在整个体系中则占有统治性的地位,具有很高的的决策权。这个时候流行的观点是谁控制了纽约联储银行,谁就控制了美联储,可见其地位非同一般。这个时期的纽约联邦储备银行行长,就相当于今天的美联储主席。纽约联邦储备银行的第一任行长是本杰明·斯特朗,而他却来自摩根财团,因此说这个时候的美联储是被摩根财团所控制,一点也不为过。

纽约联储为什么会取得如此重要的地位?这还得归功于具有战略眼光、且富有冒险精神的本杰明·斯特朗。第一次世界大战期间,纽约联储在斯特朗的领导下果断采取了行动,将当时迅速增加的国债作为抵押票据,提供金融服务,这项业务得以迅猛发展,于是纽约联储也得以发展壮大,以至于后来成为垄断美国财政部唯一的财务代理,而其他地区联储银行因未能及时作出反应,错失良机而被边缘化。这样一来,分散于12个美联储地区银行的权力逐渐被集中到纽约美联储银行手中,纽约联储如日中天。

以上可知,斯特朗来自摩根财团,据此我们可以推断出在某种意义上纽约联储银行就成为摩根财团在美联储系统内部的代理公司。除了美联储,即使是后来的威尔逊总统、哈丁总统、柯立芝总统和胡佛总统也均与摩根财团有着千丝万缕的联系。因此可以说,美国早期的金融控制权,也就是美联储的控制权,仍然掌握在以摩根财团为首的大金融家手中。(待续)

管理行为模式。需要大量的沟通。绩效目标制订要双向沟通,绩效过程辅导需要沟通,绩效产生问题解决需要沟通,绩效考核结果出来需要面谈反馈沟通,绩效计划改进需要双向沟通,总之沟通无处不在。

绩效沟通是绩效考核的灵魂。考核者与被考核者之间应就绩效指标、指标权重、目标值、评分规则、绩效结果等方面进行充分、有效的沟通,达成一致,被考核者才能从内心深入接受考核,并积极主动地完成考核者提出的要求,否则绩效落地只能“水中月,镜中花”。因此,将沟通贯穿在绩效考核的始终,绩效考核便真正落地、生根、开花、结果。

绩效考核不能一成不变,要因地制宜,因部门而异,因岗位而异,只是考核的制度是统一的模式和模块,所以要想绩效考核更具有针对性和有效性,更能体现考核结果的公平、公正性,只有做好了以上五个关键,企业绩效考核才能落地实施,不会成为一句空话。

企业发展,前期靠愿景、中期靠团队、后期靠客户。企业爆炸式增长的前提,是企业的组织系统健全和发挥作用,能够激活并驱动团队共同实现梦想。

(来源:总裁学习网)