

海外观察

## 希腊将是欧元长期问题

□金旼政

欧元诞生于伟大的政治目标,但其有着自身必须正视的经济规律。在反复发作的希腊债务危机中,欧元的政治和经济逻辑互相冲突,这种“二律背反”决定了希腊或将成为欧元区一个难愈的长期病灶。

自2010年以来,希腊债务危机波澜不断。这一次,在希腊公投否决借助协议之后,希腊退出欧元区再次成为热门话题。不过,在赚足全世界眼球之后,欧盟通宵会议达成的第三轮救助协议力挽狂澜,再一次维护了欧元区完整。

对于希腊是否应该退出欧元区,政治家总是乐观,经济学家总是悲观。这种难以融合的“二律背反”或许是欧元的“胎里病”。

政治家关心的是历史和未来,将欧元视为迈向欧洲永久和平的必要途径。1989年,当法国总统密特朗和西德总理科尔商讨货币联盟事宜时,两人关心的都是政治目标,即德国统一和欧洲一体化。《金融时报》资深专栏作家西蒙·库柏回忆说,密特朗和科尔都将经济学家视为“阻挡历史潮流的人,用专业术语胡说八道”。

欧元,以及更宏大的欧洲一体化计划承载着古老欧洲大陆的和平之梦。欧洲历史充满了血腥杀戮,尤其是两次世界大战几乎摧毁了西方文明。因此,对政治家而言,他们有着不惜一切代价也要推进一体化的历史使命感。

欧元自2002年诞生以来,不断开疆拓土,从11个成员国发展到目前的19个。这种不断扩容不但是为了维护和平,也是为了展示西方价值观的优越性。希腊在1974年推翻军政府,在1981年加入欧共体,并在2002年成为欧元创始成员国。这种通过民主化加一体化来实现政治稳定和经济繁荣的希腊模式,一度被视为样板并被不断复制。先是西班牙和葡萄牙推翻威权体制加入欧共体,随后是柏林墙倒塌后东欧国家纷纷加入欧洲大家庭,再到目前的土耳其、塞尔维亚,甚至乌克兰都希望通过加入欧元区实现民主和繁荣。

因此,对政治家来说,希腊不能退出,欧洲一体化进程不能倒退,这不仅关乎欧洲和平的历史使命,也关乎欧洲屹立于世界舞台的道德高地。

不过,经济学家却并不这么看,再宏大的政治目标,也必须符合经济规律。2001年,希腊在各方面均难达标情况下,依靠伟大的政治目标被纳入欧元区。加入欧元区后,希腊政府融资成本大幅降低,但欧元带来的好处降低了政府改革动力,以至于希腊成为欧洲国家中治理失败的负面典型。如今,希腊89%的应缴税款被以各种方式逃避,逃税之猖獗在欧洲无人能出其右,政府腐败也令人咋舌。透明国际排名显示,2012年希腊腐败指数为36,在欧洲垫底;2014年经过艰苦改革后略升至43,仍在欧洲垫底。

如果希腊不退出欧元区,从经济上来看,债务问题几乎是无解。不退出欧元区,就意味着希腊不掌握货币发行权力,不能像阿根廷那样通过本币贬值来变相令债务“缩水”。如果希腊选择诚信地偿还债务,那么未来三十年,希腊每年将不得不将4%的GDP用来还债,这对于一个经济极度疲软的国家来说几乎是难以完成的任务。

过去五年,希腊经济规模萎缩了1/5,失业率高达25%,一半年轻人没有工作,政府负债总额3200亿欧元,占GDP的比例高达177%。如果没有欧盟援助,希腊就难以偿还即期债务;但如果接受欧盟援助,附加的财政紧缩措施又会进一步伤害经济,削弱希腊未来的偿债能力。希腊面临的是“第二十二条军规”式的困境。事实上,刚达成的第三轮希腊救助协议在促进经济增长方面乏善可陈,IMF前高级政策顾问巴里·艾肯格林认为,本轮救助只会让希腊经济更加萧条。

因此,在经济学家看来,希腊留在欧元区内,债务问题几乎无解;如果希腊退出欧元区(但仍留在欧盟),固然可能对希腊和欧元区经济造成冲击,但不失为一次涅槃重生的机会。例如,希腊可以通过退出欧元区换取其他国家对债务的减免,同时重新启用本币德拉马克后货币将大幅贬值,有助于变相缩减债务,并将有助于希腊提振出口和旅游业。而对欧元区来说,希腊经济规模仅占欧元区2%,欧元区防火墙已经足够强大,应能应对希腊退出的外溢效应;而逼迫希腊退出还将以微效尤,让其他欧元区国家更加注重自身财政纪律。

德国一直在暗示希腊退欧的可能性。在上周末的第三轮救助谈判中,德国首次抛出了希腊暂时退欧的方案。德国财长朔伊布勒本周公开表示,经济学家普遍认为如果不减免债务希腊危机难以解决,但减免债务与欧元区国家身份不符,因此希腊应暂时退出欧元区。

很多欧洲政治家认为,经济学家们高估了退出欧元区的风险,是因为他们低估了欧元区一体化的决心。但经济学家认为,恰是这种不切实际的远大目标阻碍了欧元作为一种经济机制的健康成长。

考虑到欧洲政治家的历史使命感,希腊退出欧元区短期内很难成为一个被严肃考虑的选项。但欧洲政治家们面对的是这样一个国家:自1822年独立以来总共爆发过五次主权债务违约,处于债务违约状态的总时间长达90年。也就是说,自独立以来,希腊大概有一半时间是处于违约状态。展望未来,这个南欧小国也实在难以找到任何重拾经济竞争力并清偿债务的方法。

海外聚焦

# 唐熙华BP弃将失意伊拉克

□本报记者 吴心韬 伦敦报道

7月13日,前BP(英国石油公司)CEO唐熙华宣布出售一手创立的英国与土耳其合资企业Genel能源。这是一家拥有伊拉克一流油气资源的公司,但由于各种原因迟迟未能实现其发展潜力。当天,Genel能源还宣布,唐熙华不再担任该公司首席执行官,转而担任董事长。

每当媒体谈起唐熙华(Tony Hayward),都会习惯性地加上一个历史头衔——“英国石油公司(BP)前首席执行官”,而且总会附带提起“墨西哥湾漏油事件”这一历史旧账。这位业界大佬的职业污点如同那堵不住的漏油口,被“黑到底”了。

### 失意的伊拉克油田生意

Genel能源是唐熙华在后BP时期的标志性企业,是他重出江湖的一个高调动作。

2011年9月,从BP出走约一年的唐熙华同金融家洛希尔·罗斯柴尔德以及前高盛银行家朱利安·梅瑟雷尔收购了这家总部位于土耳其安卡拉的石油公司。

Genel能源的核心资产位于伊拉克库尔德斯坦地区,其Taq Taq和Tawke油田的已探明及可存储的石油储量为12亿桶。2011年,该公司在伦敦证交所上市,目前市值约13亿英镑(约合20亿美元),是富时250指数成分股之一,也是伦敦股市市值排名前250位的上市公司。

为分散经营风险,近年来该公司进军非洲石油勘探市场,在摩洛哥、索马里兰、科特迪瓦、埃塞耳比亚和安哥拉等拥有油田勘探业务。但公司的收入大头还是在库尔德斯坦地区的优质油田,只是由于伊拉克局势,影响了公司的运营计划。

2014年,Genel能源亏损3.1亿美元,其中勘探收入、油气资产贬值和资产减记是主要原因。截至7月13日,该



CFP 图片

公司股价今年以来已下跌34%,尽管其上半年石油产量同比增长了41%。在这个背景下,唐熙华担任公司董事长看似升职,其实是略有退意。他在接受英国《金融时报》采访时就坦诚,职位的调整主要和他个人生活有关。他说:“我已经58岁了,我想要给我的‘滴血’状态的生活减压。这种状态已经持续四年半,现在我有一个非常好的CEO来替代我了。”

当然,他还同时任大宗商品交易商嘉能可集团的董事长,这是一家重量级比Genel能源高几个级别的企业,在业界仍是举足轻重的人物。

### 能源金童的算盘

2014年5月,唐熙华担任大宗商

品交易商嘉能可集团董事长。他是于2011年4月加入嘉能可董事会任非执行董事的,并在2013年担任董事会过渡主席。升迁速度之快和他的能力、经验、人脉和社会资源不无关系。

唐熙华1957年出生于英国伯克郡的一个小镇,是英国普通家庭七兄弟中的长子。他的成长经历最多莫过于搬家,但天资聪颖的唐熙华学业出众,先是以优异成绩毕业于阿斯顿大学地质系,后获爱丁堡大学博士学位,离开校园时年仅22岁。

1982年,唐熙华加入BP,第一份工作是在苏格兰阿伯丁任油井地质专家,随后开始轮岗与升迁历程,先后在伦敦、阿伯丁、法国、中国和格拉斯哥等担任技术和商务职位。1995年,他

担任BP委内瑞拉总裁,1997年8月任BP勘探集团主管;1999年任BP上游集团执行委员会成员;2000年任BP财务主管;2003年任勘探与生产集团首席执行官。2007年5月,唐熙华担任BP集团CEO。

长得一副娃娃脸的他在墨西哥湾事故发生之前被视为西方能源圈的“金童”,也是当时英国难得的一位企业明星,可谓前途一片光明。但这一切都在那次灾难中消失,金童的努力和高调背后,被人解读出隐秘的财富欲和控制欲,质疑声也随之而来。

唐熙华正式担任嘉能可集团董事长后不久,嘉能可CEO伊万·格拉森伯格就公开叫板唐熙华,称“我质疑你能够在担任一家富时100指数公司

金融城传真

## 啤酒加巨无霸

□本报记者 王亚宏 伦敦报道

随着30度的高温席卷英伦,整个金融城都在大喊“太热了”。虽然这个温度放在中国顶多算作“温度适中”,但想想金融城那些成天穿着西装打着领带、待在铺满地毯且没有空调的房子里的人,就会对他们多几分理解和同情。对于那些在办公室里闷了一天的人来说,如果能准时下班,最美好的时光就是傍晚时分卷起袖子,呼朋唤友到附近的酒吧喝一杯。

酒吧里飞逝的快乐时光容易给人良辰美景奈何天的感觉,不过即使受到酒精的侵蚀,金融动物们也没有忘记自己的本能。在一手端着酒杯,一手给世界各地的同行们打电话时,他们以眼前330毫升一罐的啤酒作为一般等价物,编制出一份酒鬼版的“世界啤酒价格指数”,通过这份指数也能标出世界各城市的物价水平。

在全球75个城市的酒价比较中,伦敦的交易员们都闷地发现他们买每杯酒的平

均成本是2.92英镑,花销排在全球的第13位,成本最高的是日内瓦的酒鬼们,他们想买杯啤酒至少要掏4.08英镑,相比之下波兰旧都克拉科夫和乌克兰首都基辅简直是好饮者的天堂,在那里买杯啤酒只需要日内瓦四分之一的价格。啤酒价格指数同时显示,全世界最能喝啤酒的人主要集中在德国、奥地利、匈牙利和捷克这个“中欧四边形”地区,而芬兰人、澳大利亚人和美国人则是最舍得花钱买啤酒的。

啤酒指数很容易让人联想起《经济学人》杂志从上世纪80年代推出的麦当劳“巨无霸指数”,那是在购买力平价理论成立的前提下,通过不同国家销售麦当劳巨无霸汉堡包的价格差异,来衡量两种货币间汇率是否合理。如果将这两个指数做一下比较,你会发现一些有趣的结果,比如瑞士和挪威都属于土豪的地盘,在那里无论吃喝的价格全球名列前茅。如果去巴西旅游的话,那就可以多喝点啤酒这种“液体面包”来充饥,因为那里的啤酒价

格在全球排名中游,而巨无霸的价格则高居前五;而去以色列的话则恰恰相反,吃巨无霸管饱,酒最好少喝点,因为那里的酒价全球排名第二,而汉堡的价格则要平易近人许多。

当然,无论啤酒也好还是巨无霸也好,单用这些吃喝来衡量各国的物价会有失偏颇。毕竟当地税收、商业竞争力、工资水平及进口税可能无法代表该国的整体经济状况。比如阿联酋的啤酒价格要高于伦敦,这在很大程度上是由于阿拉伯国家因为宗教原因给酒类设置高额税率造成的,在啤酒价格指数统计的75个城市里,阿布扎比的人均啤酒消费数量为每年8升,仅高于埃及开罗和印度新德里。同样东京人工作10分钟的工资就够买个巨无霸,而墨西哥人则需要埋头苦干两个小时。

看来,在这个夏天,选择啤酒加巨无霸无疑是最具“金融范儿”的就餐搭配,至于啤酒炸鸡,那是属于冬天或是韩剧脑残粉的标配。

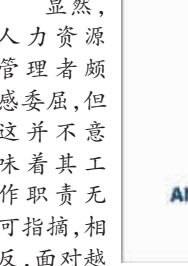
海外选粹

## 反思人力资源管理

最近企业界对于人力资源管理职能的不满颇引人关注,尤其是在美国,最直言不讳的批评认为人力资源经理往往过分关注“管理信息”,而缺乏战略远见。此种观点由来已久,而人力资源管理者辩称,其职能本身就趋于防守型,诸如记录员工情况、按流程招聘或解聘员工等,这些例行工作本身会抑制人力资源管理者的创造性和主动性。

再者,业务部门对于人力资源管理部门的周期性工作质量也颇多质疑,往往在公司上下一心努力解决劳动纠纷时,业务部门会视人力资源部门为有价值的领导合作伙伴,一旦劳资矛盾趋缓,业务部门管理者又倾向于认为人力资源部门几无可用。

显然,人力资源管理者颇感委屈,但这并不意味着其工作职责无可指摘,相反,面对越



来越多质疑声,《哈佛商业评论》团队对于职场问题人力资源管理部

门正赢得巨大机遇用以改善其惯有形象:比如,人力资源领导者可通过帮助企业高管实现有效价值分离达成助推企业发展的效果。而重中之重是要了解人力资源部门往往随着企业高管的更迭和经济形势的盛衰而动荡不安的发展历史。

企业高管对于人力资源部门依靠度的变化往往折射出美国经济发展情况。每当经济下行、劳动力市场疲弱之时,企业高管就会将人力资源部门视为负担。一旦经济好转,劳动力开始短缺,高管们又会觉得人力资源部门是企业发展不可或缺的一分子。遥想1930年代经济大萧条时期,

(指嘉能可)的同时,还能担任另外一家公司(GeneI能源)的CEO。”

### 墨西哥湾永远的痛

如同水门事件之于尼克松,墨西哥湾漏油事件是唐熙华这辈子再也无法揭去的标签,曾经呼风唤雨的能源金童而今成为西方能源圈子里最具争议性的人物。

2010年4月20日发生墨西哥湾漏油事件被视为美国历史上“最严重的一次”漏油事故,不仅直接导致11人丧生,还酿成了惨重的经济与环境损失。危机处理不力以及推诿、瞒报使唐熙华成为众矢之的,这位具有远大前程的企业领袖的个人品行缺陷暴露无遗。

比如,在2010年5月17日,唐熙华表示漏油事故所带来的环境影响是“非常非常小的”,相对于墨西哥湾整个海洋的体量,这种泄漏是“相对很轻微的”。其时,漏油已持续近一个月,专业估测每天漏油量在5000桶至10万桶之间。十天后,唐熙华在接受CNN采访时,才改口称这起漏油事故是一次“环境灾难”。

6月19日,在参加美国国会质询的两天后,唐熙华还特地请假一天,参加英国怀特岛帆船比赛,而当时漏油事件仍未被控制。另外,当月早些时候,英国《每日电讯报》披露,唐熙华在漏油事故一个月前减持了BP约三分之一股票,尽管没有迹象或证据表明唐熙华“预知事故”,但这两则新闻给美国人火上浇油,“最被美国痛恨的人”这一标签毫不客气地贴在唐熙华身上。直至当年7月底,BP宣布唐熙华走人,怒火才得以平息。

2013年5月,英国伯明翰大学授予唐熙华杰出领袖奖,但授予仪式却因席间观众不间断的揶揄、嘲笑以及观众离场而中断。2013年7月,他被苏格兰罗兰伯特·戈登大学授予荣誉学位,但被当地环保组织呛声,称这是该校的一次“非常严重的错误决定”。

几乎人人待岗,业务部门经理便抱怨人事部门的存在阻碍其选用员工,并影响公司绩效。同样,在2001年至2008年经济衰退期,由于雇员人人自危,劳动力市场供过于求,企业领导也不愿对人力资源管理投入更多精力。

随着经济持续复苏,企业很可能再次面临一员难求的境况,并会因此寻求人力资源部门的更多支持。在此难得良机面前,人力资源管理者需反思过去的工作定式,不应仅依靠经济趋暖来提升自身地位,而应主动提高自身办事效率,并依据专业特长帮助企业超越市场变化,赢得未来发展先机。

首先,要制定相关议程:人力资源部门应向其他业务部门明确其所涉及的人事管理问题与业务发展直接相关,并明确表明自身有能力处理相关问题。而

公司高管越来越质疑声,《哈佛商业评论》团队对于职场问题人力资源管理部

鲜有精通,更无暇顾及培训、轮岗等具体人事管理问题,因此人力资源管理团队应有引导高管关注相关问题,并从中凸显人力资源管理价值所在。

再者,人事管理者应向高管确认企业此时此刻需关注的人力资源管理问题。当前不少美国企业仍遵循1950年代人才管理策略,而与其复制大企业几十年前的管理套路,人力资源部门更应为公司制定应对当前挑战的具体政策。

同时,为应对业务部门质疑,人事管理者有必要获取相关业务知识,并将人事管理专业知识与公司业务发展相结合,以提升人力资源管理部门的职能性。(石璐)