

Αποτύπωση της δομής και διάρθρωσης των Δ.Σ. των ελληνικών Δημόσιων Επιχειρήσεων

Ερευνα: Στρατηγικές διοίκησης των ΔΕΚΟ

Σάββατο, 5 Φεβρουαρίου 2011 07:00

URL: <http://www.naftemporiki.gr/news/redirstory.asp?id=1930693>



Στο απόγειο των ανακοινώσεων της ελληνικής κυβέρνησης και της Τρόικας για την σημαντική συρρίκνωση του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε συνδυασμό με τη δραστική μείωση σε μισθούς των υπαλλήλων τους -η οποία φτάνει μέχρι το 35% και πλάφον ανώτατου μισθού τα 4.000 ευρώ- το Ελληνικό Παρατηρητήριο Εταιρικής Διακυβέρνησης παρουσιάζει τα ευρήματα της τρίτης ετήσιας μελέτης των ΔΕΚΟ.

Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, περιλαμβανομένων και των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (ΔΕΚΟ), αποτελεί μείζον σημείο αναφοράς στην Ελλάδα λόγω προβληματικής διαχείρισης.

Οι προσπάθειες των τελευταίων ετών για αποκρατικοποιήσεις και μεταρρυθμίσεις δεν συνέβαλαν στην αλλαγή του κλίματος με αποτέλεσμα να οδηγηθούμε σε μια από τις δυσκολότερες πολιτικές και οικονομικές συγκυρίες μετά την Μεταπολίτευση.

Μολονότι, ο ρόλος και η προσφορά των Δημοσίων Επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της κοινωνίας είναι αδιαμφισβήτητος, λάθη και παραλείψεις των εκάστοτε κυβερνήσεων τις απαξίωσαν συστηματικά με συνέπεια τα τελευταία χρόνια το έλλειμά τους να αυξηθεί δραματικά.

Στην πλειοψηφία τους τα Δ.Σ. των Επιχειρήσεων αυτών ορίζονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις με αποτέλεσμα την αύξηση της συμμετοχής του Κράτους στη διαχείριση και τον τρόπο λήψης αποφάσεων.



1. Οι θέσεις στα Δ.Σ. των Δημοσίων Επιχειρήσεων τείνουν να καταλαμβάνονται από στελέχη με λαμπρές ακαδημαϊκές σπουδές και πολυετή επαγγελματική εμπειρία σε θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων τους. Παραδόξως όμως πολλές φορές αδυνατούν να ανταπεξέλθουν ικανοποιητικά στα καθήκοντα τους.

2. Την ίδια στιγμή, πολλά από αυτά τα στελέχη συμμετέχουν ταυτόχρονα σε περισσότερα από ένα Δ.Σ τέτοιων Επιχειρήσεων με αποτέλεσμα τη μείωση της ικανότητάς τους να ανταπεξέλθουν σε ταυτόχρονα καθήκοντα.

Παράλληλα, η αποτελεσματικότητα των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών αποτελεί πρόβλημα μείζονος σημασίας, ενώ υπάρχει έλλειψη σε μηχανισμούς αξιολόγησης τους. Έχει υπολογιστεί ότι μία αύξηση 5% στην αποτελεσματικότητα

τους μπορεί να αποφέρει αύξηση εσόδων της τάξεως του 1-5% του ΑΕΠ3.

Στην Ελλάδα, ο όρος «εταιρική διακυβέρνηση» στις Δημόσιες Επιχειρήσεις χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2005, με την ψήφιση του Νόμου 3429/2005. Έκτοτε, δεν έχει υπάρξει σχεδόν καμία μεταρρυθμιστική αλλαγή ενώ τα προβλήματα αναποτελεσματικότητας στη διαχείριση των οικονομικών των Επιχειρήσεων αυτών ολοένα και πληθαίνουν. Μια πρόσφατη εξέλιξη αποτελούν οι εξαγγελίες του υπουργείου Οικονομικών, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης (2010) περί «Πολιτικής Μετοχοποιήσεων, Ιδιωτικοποιήσεων και Αναδιαρθρώσεων» του κρατικού Χαρτοφυλακίου συμπεριλαμβανομένων και των ΔΕΚΟ με σκοπό τη μείωση του Δημοσίου χρέους. Βασική προτεραιότητα της κυβερνητικής πολιτικής είναι η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού προγράμματος αποκρατικοποιήσεων, που στοχεύει στη μείωση της συμμετοχής του κράτους στην οικονομική δραστηριότητα, στο άνοιγμα των αγορών, στην ενίσχυση του ανταγωνισμού και στην καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των περιουσιακών στοιχείων του Δημοσίου.

Μεθοδολογία

Δείγμα

Η τρέχουσα μελέτη επικεντρώθηκε στις ελληνικές ΔΕΚΟ. Η συλλογή των δεδομένων βασίστηκε σε Φύλλα Εφημερίδος της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ, Τεύχη Β, Ν.Π.Δ.Δ, ΥΟΔΔ και Α.Ε-ΕΠΕ), όπως αυτά δημοσιεύθηκαν στην ιστοσελίδα του εθνικού τυπογραφείου (www.et.gr) καθώς και από την ιστοσελίδα του Χρηματιστηρίου Αξιών της Αθήνας (Χ.Α.Α.), στις περιπτώσεις των εισηγμένων ΔΕΚΟ.

Η μελέτη αφορά τις ΔΕΚΟ που κατά την περίοδο 2002-2009 είχαν συμπεριληφθεί στους ετήσιους προϋπολογισμούς του υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας ενώ η συγκέντρωση στοιχείων έλαβε χώρα το δεύτερο τετράμηνο του 2010. Εντούτοις από τις 77 ΔΕΚΟ υπήρξαν πλήρη στοιχεία μόνο για τις 59, αριθμός που αποτελεί και το δείγμα της παρούσας έρευνας.

Μεταβλητές που αναλύθηκαν

Η παρούσα μελέτη εξετάζει έντεκα μεταβλητές:

- * Τον αριθμό των συνολικών θέσεων των Δ.Σ.,
- * Τον αριθμό των συνολικών μελών των Δ.Σ.,
- * Τον αριθμό αντρών - γυναικών στα Δ.Σ.,
- * Το μέγεθος του Δ.Σ. όπως αυτό αποτυπώνεται στις 31/12 κάθε χρόνου
- * Το μέσο μέγεθος του Δ.Σ. για όλα τα έτη,
- * Τη μέση διάρκεια θητείας όλων των μελών Δ.Σ.,
- * Τη μέση διάρκεια θητείας των μελών Δ.Σ. (μη συμπεριλαμβανομένου της θητείας των Προέδρων και Διευθύνοντων Συμβούλων)
- * Τον αριθμό των θέσεων Προέδρων και Διευθύνοντων Συμβούλων,
- * Το φύλο των Προέδρων και Διευθύνοντων Συμβούλων,
- * Τη μέση διάρκεια θητείας των Προέδρων και Διευθύνοντων Συμβούλων,
- * Το διαχωρισμό ή μη των ρόλων (δυσαικότητα) του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου,
- * Την ύπαρξη κοινών μελών κατά την ίδια χρονική στιγμή σε περισσότερα από ένα Δ.Σ

Αποτελέσματα

Οι Πρόεδροι των Δ.Σ., το φύλο και η διάρκεια θητείας τους

Ο συνολικός αριθμός θέσεων Προέδρων ήταν 164 με μέσο όρο 2,7 για κάθε επιχείρηση για τα έτη 2002 - 2009. Ειδικότερα, ο ακριβής αριθμός τους ήταν 144 αν εξαιρέσουμε τις περιπτώσεις όπου οι Πρόεδροι κατείχαν το ίδιο αξίωμα σε περισσότερες από μια επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, από τις 59 ΔΕΚΟ για τις οποίες βρέθηκαν στοιχεία, στις 16 (ποσοστό 27,1%) δεν υπήρξε καμία αλλαγή Προέδρου σε όλη τη διάρκεια των ετών 2002 - 2009, ενώ στις 14 (ποσοστό 23,7%) ο Πρόεδρος άλλαξε μόνο μια φορά. Τέλος, 29 οργανισμοί (ποσοστό 49,2%) άλλαξαν τον Πρόεδρο του Δ.Σ. τους, τουλάχιστον 2 φορές.

Όσον αφορά στο φύλο των Προέδρων, η συγκεκριμένη θέση «ανδροκρατείται». Πιο συγκεκριμένα βρέθηκαν 160 θέσεις Προέδρων (ποσοστό 97,5%) οι οποίες κατέχονταν από άντρες ενώ μόλις τέσσερις γυναίκες (ποσοστό 2,5%) κατέλαβαν θέση στο ύστατο αξίωμα του Δ.Σ.

Τέλος, η μέση θητεία των Προέδρων Δ.Σ. ήταν 23,8 μήνες. Πιο συγκεκριμένα, σε οκτώ Επιχειρήσεις (ποσοστό 13,6%) οι Πρόεδροι των Δ.Σ. υπηρέτησαν μέχρι ένα χρόνο, ενώ οι μισές περίπου (30 ή 50,8%) είχαν στο Δ.Σ. τους τον ίδιο Πρόεδρο

για χρονική διάρκεια από ένα έως δύο χρόνια. Επίσης, σε 14 επιχειρήσεις (ποσοστό 23,7%) οι Πρόεδροι κατείχαν το αξίωμα τους από δύο έως τρία έτη. Σημαντικό εύρημα της έρευνας ήταν ότι βρέθηκαν μόλις επτά Επιχειρήσεις (ποσοστό 11,9%) όπου ο ίδιος Πρόεδρος παρέμεινε στην κορυφή του Δ.Σ. για περισσότερο από 3 έτη.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι των Δ.Σ., το φύλο και η διάρκεια θητείας τους

Ο συνολικός αριθμός θέσεων Διευθύνοντων Συμβούλων που υπηρέτησαν στα Δ.Σ. ήταν 131 κατά την περίοδο 2002-2009, με μέσο όρο 2.2 για κάθε Επιχείρηση. Ο ακριβής όμως αριθμός τους ήταν 119 αν εξαιρέσουμε τις περιπτώσεις όπου οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι κατείχαν το ίδιο αξίωμα σε περισσότερες από μια επιχειρήσεις. Από τις 59 ΔΕΚΟ για τις οποίες βρέθηκαν στοιχεία υπήρχαν 16 Επιχειρήσεις (ποσοστό 37,3%) οι οποίες εμπιστεύθηκαν τον ίδιο Διευθύνοντα Σύμβουλο καθ' όλη τη διάρκεια των ετών, 13 (ποσοστό 22%) στις οποίες αντικαταστάθηκε μία φορά μια φορά και 16 (ποσοστό 23,5%) οι οποίες πραγματοποίησαν δύο αλλαγές CEO. Τέλος, οκτώ Επιχειρήσεις (ποσοστό 13,6%) προχώρησαν σε αλλαγή προσώπου τουλάχιστον 3 φορές. Σύμφωνα με την μεθοδολογία που ακολουθήθηκε αξίζει να αναφερθεί ότι για έξι ΔΕΚΟ (ποσοστό 10,2%) δεν βρέθηκαν στοιχεία για την ύπαρξη θέσεως Διευθύνοντος Συμβούλου.

Όπως η θέση του Προέδρου έτσι και αυτή του Διευθύνοντα Συμβούλου απασχολεί συντριπτικά άντρες. Υπήρξαν μόνο τέσσερις γυναίκες (ποσοστό 3%) οι οποίες κατέλαβαν τη θέση αυτή ενώ ο αριθμός των αντρών ανέρχονταν σε 127 (ποσοστό 97%).

Η μέση θητεία των Διευθύνοντων Συμβούλων ήταν 23,4 μήνες. Επί συνόλου 53 Επιχειρήσεων όπου εντοπίσαμε την ύπαρξη θέσης Διευθύνοντα Συμβούλου η διάρκεια της θητείας του κατανέμεται ως εξής: σε 6 Επιχειρήσεις (ποσοστό 11,3%) παρέμεινε στο Δ.Σ. τους μέχρι ένα χρόνο, ενώ σε 30 (ποσοστό 56,6%) υπηρέτησε το Δ.Σ. για χρονικό διάστημα από ένα έως δύο χρόνια. Τέλος, για 12 Επιχειρήσεις (ποσοστό 22,7%) ο Διευθύνων Σύμβουλος παρέμεινε στη θέση του από δύο έως τρία έτη ενώ σε μόλις πέντε Επιχειρήσεις (ποσοστό 9,4%) παρέμεινε στο αξίωμα του για περισσότερο από 3 χρόνια.

Διαδικότητα και διαχωρισμός των ρόλων Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου

Το έτος 2005 ήταν σημαντικό για το θέμα του διαχωρισμού των ρόλων των δύο κορυφαίων θέσεων του Δ.Σ. Έξαλλου, ο Νόμος 3429/2005 κατέστησε σαφή όχι μόνο τον διαχωρισμό αρμοδιοτήτων των δύο αυτών θέσεων αλλά και τα τυπικά προσόντα ενός υποψηφίου CEO. Ενώ όμως από το 2006 και μέχρι το 2008, περισσότερες από το 95% των ΔΕΚΟ εφαρμόζαν την ισχύουσα νομοθεσία, το έτος 2009 το ποσοστό αυτό μειώθηκε σχεδόν κατά 10% και διαμορφώθηκε στο 85,4% (**Διάγραμμα 1**).

Τα μέλη των Δ.Σ., το φύλο και η διάρκεια θητείας τους

Ο συνολικός αριθμός θέσεων Δ.Σ. στις ΔΕΚΟ κατά τα έτη 2002 - 2009 ήταν 1.101, με μέσο όρο 18.6 θέσεις σε κάθε Δ.Σ. Δημόσιας Επιχείρησης ενώ ο συνολικός αριθμός μελών 1.023 - εξαιρώντας τα μέλη που υπηρέτησαν σε περισσότερα από ένα Δ.Σ. την ίδια χρονική περίοδο καθώς και τα μέλη τα οποία μετακινήθηκαν κατά τη διάρκεια των ετών.

Στην πλειοψηφία των Δ.Σ. των ΔΕΚΟ (61%) ο αριθμός των μελών που υπηρέτησαν έφτασε τα είκοσι, ενώ στο υπόλοιπο 39% παρατηρήσαμε μια μεγαλύτερη συχνότητα αλλαγών η οποία έφτασε μέχρι και τα σαράντα μέλη, κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου.

Η συμμετοχή των γυναικών στην σύνθεση των Δ.Σ. είναι χαμηλή και σταθερή συγκριτικά με την προηγούμενη έρευνα του ΕΠΕΔ. Ειδικότερα, 118 θέσεις μέλους Δ.Σ. από τις 1.101 κατείχαν γυναίκες (ποσοστό 10,7% έναντι 10,6% της προηγούμενης έρευνας) με μέσο όρο δύο γυναίκες ανά Δημόσια Επιχείρηση. Επιπρόσθετα, 109 από τα 1.023 μέλη (ή το 10,6%) ήταν γυναίκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι 12 Δημόσιες επιχειρήσεις (ποσοστό 20,3%) δεν είχαν καμία γυναίκα μέλος Δ.Σ., ενώ 22 (ποσοστό 37,3%) είχαν μόνο μία.

Αντίθετα το ανδρικό φύλο είχε τη μεγαλύτερη συμμετοχή στα Δ.Σ. των Δημοσίων Επιχειρήσεων. Για την περίοδο 2002 - 2009 οι 983 θέσεις στα Δ.Σ. (ποσοστό 89,3%) από το σύνολο των 1.101 θέσεων καλύφθηκαν από άνδρες με μέσο όρο 16,6 ανά επιχείρηση. Επεκτείνοντας την ανάλυση μας, υπήρξαν 914 (ποσοστό 89,3%) άνδρες μέλη Δ.Σ. επί συνόλου 1.023 μελών.

Επίσης, η παρούσα μελέτη ερευνήσε τη μέση διάρκεια θητείας των μελών Δ.Σ. η οποία διαμορφώθηκε στους 25,2 μήνες. Στην πλειοψηφία των ΔΕΚΟ (48 ή 81,3%) τα μέλη υπηρέτησαν από 1-3 χρόνια, ενώ υπήρξαν πέντε ΔΕΚΟ (ποσοστό 8,5%) στις οποίες τα μέλη παρέμειναν στις θέσεις τους μέχρι 12 μήνες και έξι ΔΕΚΟ (ποσοστό 10,2%) όπου τα μέλη τους παρέμειναν στις θέσεις τους για περισσότερους από 36 μήνες. Τέλος, τα ευρήματα της έρευνας κατέδειξαν ότι η ελάχιστη θητεία μέλους Δ.Σ. ήταν 9, ενώ η μέγιστη 43,3 μήνες. Μία επιπλέον μεταβλητή που ερευνήθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν και η μέση θητεία των μελών Δ.Σ. μη συμπεριλαμβανομένου των θέσεων του Προέδρου και του Διευθύνοντα Συμβούλου. Ο μέσος όρος των μελών Δ.Σ., υπό τον παραπάνω περιορισμό που αφορά τις δύο κορυφαίες θέσεις του Δ.Σ., ήταν 25,8 μήνες.

Μέσο μέγεθος Δ.Σ.

Το μέσο μέγεθος των Δ.Σ. στις Ελληνικές Δημόσιες Επιχειρήσεις, όπως διαμορφωνόταν στις 31/12 κάθε έτους, ήταν μεταξύ οκτώ και εννέα μελών - το οποίο είναι παρόμοιο με το μέσο μέγεθος των Δ.Σ. των Εισηγμένων Εταιριών (7,8 μέλη το 2006, 7,9 για τα έτη 2007 και 2008, ΕΠΕΔ). Ο αριθμός αυτός δεν είναι τυχαίος καθώς διαμορφώνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3429/2005, όπου δηλώνεται ξεκάθαρα ότι το μέγεθος των Δ.Σ. των Ελληνικών Δημοσίων Επιχειρήσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 9 μέλη. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Νόμος αφήνει περιθώρια υπέρβασης του ανώτατου ορίου των εννέα μελών στις περιπτώσεις όπου στη Δημόσια Επιχείρηση ισχύουν ειδικές διατάξεις περί

αντιπροσώπευσης εργαζομένων στο Δ.Σ της. Το μέσο μέγεθος Δ.Σ. των 59 Ελληνικών Επιχειρήσεων που εξετάστηκαν την περίοδο 2002 - 2009 ήταν 8,3 μέλη, με την πλειονότητα (39 επιχειρήσεις ή 66,1%) να έχει Διοικητικό Συμβούλιο μέχρι 9 μέλη, ενώ 20 (ποσοστό 33,9%) να έχουν περισσότερα από εννέα μέλη στη σύνθεσή τους (**Διάγραμμα 2**).

Υπαρξη ιδίων προσώπων σε διαφορετικά Δ.Σ.

Από τις 1.101 θέσεις μελών Δ.Σ. οι 103 κατέχονταν από 47 μέλη τα οποία υπηρετούσαν σε περισσότερα από ένα Δ.Σ. κατά την ίδια χρονική περίοδο. Τα 47 αυτά άτομα (ποσοστό 4,6%) από το σύνολο των 1.023 μελών υπηρέτησαν σε 36 Δημόσιες Επιχειρήσεις (ποσοστό 61%). Επίσης υπήρξαν 22 μέλη τα οποία μετακινήθηκαν σε διαφορετικά Δ.Σ.

Πιο συγκεκριμένα, 42 μέλη κατείχαν θέση σε δύο διαφορετικά Δ.Σ., 2 μέλη σε τρία Δ.Σ., 2 επίσης μέλη σε τέσσερα Δ.Σ. και 1 μέλος σε πέντε Δ.Σ.

Τέλος, 16 από τα 47 μέλη, η "elite", κατείχαν 12 θέσεις CEO επί συνόλου 131 θέσεων και 20 θέσεις Προέδρων επί συνόλου 164 θέσεων όπως προαναφέρθηκε παραπάνω.

Πηγές

1-Monsen, J. R. and Walters K. D., (1983), "Who Should Control Nationalized Companies", California Management Review, Vol. 25 (4), pp. 27-36

2-Vagliasindi M, (2008a),"Governance Arrangements for State Owned Enterprises", The World Bank Sustainable Development, Working Paper, No. 4542

3-Vagliasindi M, (2008b),"The Effectiveness of Boards of Directors of State Owned Enterprises in Developing Countries", The World Bank Sustainable Development Network, RESEARCH WORKING PAPER, 4579

*** Οι Ερευνητές του ΕΠΕΔ κ.κ., Ιωάννης Π. Γκλιάνης, Ευδοκία Χ. Τσώνη, Νίκη Αγαλιώτη, Δήμητρα Θανασούλα και Μαρία Αργυροπούλου συνετέλεσαν στη συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση των στοιχείων καθώς και στη συγγραφή της έρευνας αυτής.**

Συμπεράσματα της έρευνας

Οι στόχοι της παρούσας έρευνας αφορούν τη συστηματική αποτύπωση της δομής και διάρθρωσης των Δ.Σ. των ελληνικών ΔΕΚΟ.



Είναι γνωστό ότι η Διοίκηση των Δημοσίων Επιχειρήσεων περιβάλλεται από αντικρουόμενες ομάδες συμφερόντων (κυβέρνηση, τεχνοκράτες, εργατικά συνδικάτα κ.α.) οι οποίες δημιουργούν πολλές φορές αναληγσία και έλλειψη συντονισμού. Παράλληλα, η συνεχής χρηματοδότηση των Επιχειρήσεων αυτών από τον Κρατικό Προϋπολογισμό η οποία όλα αυτά τα χρόνια είχε το αντίθετο αποτέλεσμα και οδηγούσε σε αναποτελεσματικότητα παρά σε κερδοφορία και αύξηση εμπιστοσύνης, επέτεινε το κλίμα δυσaréσκειας τόσο των πολιτών όσο και πρόσφατα των Εταίρων μας στην Ευρώπη με τα γνωστά αποτελέσματα.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το πρόβλημα που καλείται η κυβέρνηση να επιλύσει αυτή τη στιγμή είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων αυτών μέσα από την υιοθέτηση καινούργιων στρατηγικών. Μία από αυτές τις στρατηγικές είναι και η υιοθέτηση πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης η οποία μέσα από το νομοθετικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε τα τελευταία χρόνια (Νόμος 3439/2005) θα πρέπει πλέον να αποτελεί πανάκεια. Με τον τρόπο αυτό θα αυξηθεί η διαφάνεια και η εμπιστοσύνη αφού πλέον θα μιλάμε όχι για απλή εφαρμογή του Νόμου (κάτι που είναι προφανές) αλλά για έλεγχο και κυρώσεις για τη μη συμμόρφωση προς αυτών.



Δρ. Δημήτριος Κουφόπουλος.

* Ο Δρ. Δημήτριος Ν. Κουφόπουλος (BSc, MBA, PhD, MCMI, MCSI, FIBC) είναι Αν. Καθηγητής στη Σχολή Διοίκησης του Πανεπιστημίου Μπρουνέλ (Brunel University) του Ηνωμένου Βασιλείου, στη Στρατηγική των Επιχειρήσεων, και Επιστημονικός Διευθυντής του ΕΠΕΔ (www.hocq.eu).

Στη 19χρονη ακαδημαϊκή του καριέρα έχει διδάξει σε αγγλικά και αμερικανικά πανεπιστήμια και έχει πιστοποιηθεί ως εξ αποστάσεως εκπαιδευτής. Συμμετέχει στη συντακτική επιτροπή πολλών ακαδημαϊκών περιοδικών και έχει δημοσιεύσει πλέον των ογδόντα άρθρων σε συνέδρια, συλλογικούς τόμους και ακαδημαϊκά περιοδικά. Έχει συστήσει την εταιρεία συμβούλων επιχειρήσεων (GnosisManagementConsultants, www.gnosisconsultants.com), με έδρα το Λονδίνο και

αντικείμενο εργασιών την Στρατηγική και Εταιρική Διακυβέρνηση των Επιχειρήσεων.



Βασίλειος Ζούμπος.

* Ο Βασίλειος Θ. Ζούμπος, (BSc, MBA, MCIPR) είναι Senior Research Associate στην εταιρεία Gnosis Management Consultants με έδρα το Λονδίνο (υπεύθυνος για έρευνες που σχετίζονται με την εταιρική διακυβέρνηση στο Δημόσιο Τομέα, τη Ναυτιλία και τον Αθλητισμό) και Εργαστηριακός Συνεργάτης στα ΤΕΙ Πειραιά.

Σπούδασε Οικονομικά στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (πρώην ΑΣΟΕΕ) και έλαβε το μεταπτυχιακό του στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) από το University of Kentucky, USA. Παράλληλα, έχει πιστοποιηθεί από το Chartered Institute of Public Relations (CIPR), UK σε θέματα εταιρικής επικοινωνίας. Έχει δημοσιεύσει αρκετά άρθρα σε επιστημονικά συνέδρια και ακαδημαϊκά περιοδικά.

Γράφουν: **Δρ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Ν. ΚΟΥΦΟΠΟΥΛΟΣ και ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ Θ. ΖΟΥΜΠΟΣ**

© 1996 - 2011, Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ - Π. ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΗΣ & ΣΙΑ Α.Ε. - ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή, ολική, μερική ή περιληπτική ή κατά παράφραση ή διασκευή απόδοση του περιεχομένου του παρόντος web site με οποιονδήποτε τρόπο, ηλεκτρονικό, μηχανικό, φωτοτυπικό, ηχογράφησης ή άλλο, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη. Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα.