

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Έρευνα Adecco - ΟΠΑ: Τάσεις Προσέλκυσης και Επιλογής Προσωπικού κατά τη διάρκεια της πανδημίας

- Το «employer branding» και η εμπειρία των εργαζομένων (employee experience) μπαίνουν στο επίκεντρο των οργανισμών για την προσέλκυση ταλέντων
- Στις προτεραιότητες των οργανισμών αναδεικνύονται θέματα υγείας και ασφάλειας, αλλά και διαμόρφωσης συνθηκών εργασίας που θα απαντούν στις ανάγκες των σύγχρονων ταλέντων αλλά και οργανισμών
- Ισορροπία προσωπικής – επαγγελματικής ζωής, ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας, εργασιακή ασφάλεια και ανάπτυξη ικανοτήτων, αποτελούν κριτήρια που σύμφωνα με τους οργανισμούς είναι πρώτα στη λίστα των εργαζομένων και επηρεάζουν τόσο τη διακράτηση όσο και την προσέλκυσή τους

Αθήνα, 23 Ιουνίου, 2021: Ενδιαφέρουσες τάσεις στον τομέα της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού ανέδειξε η νέα έρευνα της Adecco που υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη [Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού \(ΔΑΔ\) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών \(ΟΠΑ\)](#). Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα σύνολο 133 στελεχών που συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, σε ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας.

Στη φετινή έρευνα δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας στην προσέλκυση και διακράτηση των ταλέντων, τους παράγοντες που επιδρούν στην ελκυστικότητα των εταιρειών και τη διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας.

ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

- ✓ Το 65% των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού δηλώνουν πως οι εταιρείες τους είναι διατεθειμένες να προσφέρουν αμοιβές άνω του μέσου όρου της αγοράς για να προσελκύσουν ταλέντα και το 50% θα έκανε ή ήδη κάνει το ίδιο για να διατηρήσει τα ταλαντούχα στελέχη εντός του οργανισμού

Η κρίση που έφερε η πανδημία φαίνεται πως επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες αντιλαμβάνονται τη σημασία του ταλέντου και το πώς αυτό μπορεί να αποτελέσει τον καθοριστικό παράγοντα για τη βιωσιμότητα μιας εταιρείας.

Χαρακτηριστικά, το 65% των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού είναι διατεθειμένο να πληρώσει αμοιβές άνω του μέσου όρου της αγοράς, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με το αντίστοιχο 50% του 2019, όμως μόνο το 21% του δείγματος είναι διατεθειμένο να πληρώσει πάνω από 15% σε σχέση με τον μέσο όρο της αγοράς για να προσελκύσει ταλέντα (33% ήταν το αντίστοιχο ποσοστό το 2019).

Για να διατηρήσουν τα ταλαντούχα στελέχη, το 50% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνουν πως οι εταιρείες τους προτίθενται να πληρώσουν αμοιβές άνω του μέσου όρου της αγοράς, με ένα 21% του δείγματος να δηλώνει πως οι αμοιβές μπορεί να ξεπερνούν κατά 15% τον μέσο όρο της αγοράς.

Οι οργανισμοί φαίνεται πως επενδύουν περισσότερο σε τμήματα που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη βιωσιμότητά τους, ειδικά σε περιόδους που παρουσιάζουν σημαντικές προκλήσεις για τις εταιρείες. Τέτοια είναι τα τμήματα Πληροφορικής, Ανάπτυξης Αγοράς και Πωλήσεων. Τη δεδομένη περίοδο, εξαιτίας των συνθηκών που διαμόρφωσε η πανδημία και των αλλαγών που επέφερε στην οργάνωση των εταιρειών, αναδείχθηκε και η σημασία των ταλαντούχων στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού, για τα οποία οι εταιρείες είναι διατεθειμένες να προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές, κάτι που δεν είχε φανεί στην αντίστοιχη έρευνα του 2019.

ΟΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ HR

- ✓ **Το employer branding, η εμπειρία που προσφέρουν οι εταιρείες στους εργαζομένους τους και η διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας μπαίνουν στο επίκεντρο της στρατηγικής των εταιρειών. Το ίδιο και τα θέματα που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**

Οι μεγάλες εταιρείες (>500 άτομα) φαίνεται πως επιδιώκουν να προετοιμαστούν αποτελεσματικά για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που επιτάχυνε η πανδημία, καθώς οι σχετικές πολιτικές θεωρούν πως είναι καθοριστικές για την προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων. Η διαφορά με το 2019 είναι ότι πλέον οι μεγάλες εταιρείες φαίνεται να θέλουν να ενισχύσουν την εξ αποστάσεως εργασία και να εξερευνήσουν τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι με καθεστώς τηλεργασίας μπορούν να παραμένουν κινητοποιημένοι και να διατηρούν τη δέσμευσή τους στον οργανισμό. Ιδιαίτερη σημασία δίνουν επίσης στο inclusion management και τη διαχείριση της εργασιακής ποικιλομορφίας.

Ομοίως, και οι μεσαίες εταιρείες (100 - 500 άτομα) φαίνεται ότι το 2021 και μετά από την κρίση της πανδημίας επιθυμούν να επενδύσουν περισσότερο στη διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας, στη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας, αλλά και στη βελτίωση της εικόνας τους ως εργοδότες προκειμένου να διαμορφώσουν μια θετική εμπειρία εργαζόμενου (employee experience management) και να διακρατήσουν τα ταλέντα τους.

Οι μικρές εταιρείες (<100 άτομα) προτεραιοποιούν τη διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας και διερευνούν τρόπους με τον οποίους θα κινητοποιήσουν τους υποψηφίους να τις επιλέξουν και θα ανταγωνιστούν τις μεσαίες ή τις μεγαλύτερες εταιρείες που λόγω μεγέθους και φήμης συχνά έχουν το πλεονέκτημα ως επιλογή των υποψηφίων.

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

- ✓ **Η εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα και η καλή φήμη της εταιρείας σε συνδυασμό με το προσφερόμενο πακέτο αποδοχών και παροχών εξακολουθούν να αποτελούν, σύμφωνα με τις εταιρείες, τους παράγοντες που αξιολογούν κατά κύριο λόγο θετικά οι υποψήφιοι για την επιλογή εργοδότη**

Η εργασιακή ασφάλεια, η σταθερότητα και η καλή φήμη της εταιρείας επιλέχθηκαν ανάμεσα στους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Παράγοντες όπως το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας, η διασφάλιση ισορροπίας επαγγελματικής – προσωπικής ζωής, η ευελιξία στην εργασία και οι ευκαιρίες για δημιουργικότητα αρχίζουν και «κερδίζουν» έδαφος ως προς το τι κάνει ελκυστική μια εταιρεία.

Κυρίαρχες πρακτικές, πέρα από τις σύγχρονες τακτικές προσέλκυσης (social media, ATS), αναδείχθηκαν η πραγματοποίηση ερευνών ικανοποίησης των εργαζομένων και η αξιοποίηση των ευρημάτων για διαρκή βελτίωση, τα προσεγμένα προγράμματα on-boarding και η δυνατότητα εργασίας εξ' αποστάσεως.

Σύμφωνα με τη φετινή έρευνα, και σε αντίθεση με την τάση που είχε καταγραφεί στην αντίστοιχη έρευνα του 2019, οι εταιρείες επενδύουν ή επιθυμούν να επενδύσουν περισσότερο στο να κάνουν τους υπάρχοντες εργαζομένους τους πρεσβευτές τους (ambassadors) και λιγότερο σε νέες πηγές προσέλκυσης προσωπικού. Πρόκειται για μια στροφή των εταιρειών προς πρακτικές που εστιάζουν στη διακράτηση των υπάρχοντων ταλέντων τους και τη διαμόρφωση θετικής εμπειρίας που κατ' επέκταση θα τις βοηθήσει να προσελκύσουν και νέα ταλέντα μέσω της καλής φήμης τους ως εργοδότες.

Οι μεγάλες εταιρείες επενδύουν στην ανάλυση μεγάλου όγκου δεδομένων για τη λήψη ενημερωμένων αποφάσεων σε σχέση με την επιλογή προσωπικού. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι σύγχρονες μέθοδοι όπως η χρήση της νευροεπιστήμης, αργά αλλά σταθερά, κερδίζουν έδαφος στις μεσαίες και τις μικρές εταιρείες για την προσέλκυση ταλέντων.

ΔΙΑΚΡΑΤΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

- ✓ **Τμήματα με υψηλά ποσοστά αποχωρήσεων χρειάζονται πάνω από 1 μήνα για να καλύψουν τις κενές θέσεις τους**

Τα τμήματα που έχουν υψηλά ποσοστά αποχωρήσεων όπως πωλήσεις, πληροφορική, operations, χρειάζονται και περισσότερο χρόνο (περισσότερο από 1 μήνα) για να καλύψουν τις κενές θέσεις, υποδηλώνοντας ότι υπάρχει δυσκολία στην εξεύρεση των κατάλληλων στελεχών στις ειδικότητες αυτές. Όσον αφορά στην αναζήτηση στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού, το

68% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι για να καλύψει θέσεις αυτής της ειδικότητας χρειάζεται περισσότερο από 1 μήνα. Εάν, δε, αυτό συνδυαστεί και με τις αυξημένες αποχωρήσεις σε σχέση με το 2019 από τα εν λόγω τμήματα (14% το 2021 σε σχέση με το 10% το 2019), γίνεται αντιληπτό ότι εξαιτίας της κρίσης και της πανδημίας, τα ταλέντα με το ιδανικό μείγμα δεξιοτήτων για τον απαιτητικό για την περίοδο που διανύουμε ρόλο των εξειδικευμένων HR στελεχών γίνονται περιζήτητα. Το φαινόμενο αυτό, σε συνδυασμό με την αδυναμία σε πολλές περιπτώσεις να αναγνωρισθεί ποιες είναι ακριβώς οι αναγκαίες δεξιότητες των στελεχών HR για τη δεδομένη περίοδο, λόγω μη πρότερης εμπειρίας σε αντίστοιχες συνθήκες, καταδεικνύουν τη σημασία που θα διαδραματίσουν τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού στο προσεχές διάστημα.

Οι ευκαιρίες εξέλιξης και καριέρας και το παρεχόμενο πακέτο αποδοχών και παροχών φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο τόσο για τη διακράτηση όσο και για την προσέλκυση υποψηφίων. Ομοίως, η ισορροπία προσωπικής – επαγγελματικής ζωής, η ενδιαφέρουσα εργασία, η εργασιακή ασφάλεια και η ανάπτυξη ικανοτήτων των εργαζομένων είναι αρκετά σημαντικά στοιχεία που επηρεάζουν τόσο τη διακράτηση όσο και την προσέλκυση. Από την άλλη πλευρά, η καλή φήμη, η οικονομική ευρωστία, η στρατηγική και το όραμα εταιρείας έχουν θετική επίδραση στην προσέλκυση, αλλά οι συμμετέχοντες φαίνεται να θεωρούν πως η επίδρασή τους στη διακράτηση είναι μειωμένη σε σχέση με το τι δήλωναν το 2019.

ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ✓ **Σχεδόν το σύνολο του δείγματος (99%) επιβεβαίωσε ότι από το ξέσπασμα της πανδημίας και μετά, οι συναντήσεις των τμημάτων στην εταιρεία τους πραγματοποιούνται είτε αποκλειστικά απομακρυσμένα (43%) είτε με υβριδική μορφή (συνδυασμός απομακρυσμένων και δια ζώσης συναντήσεων 56%).**

Πάνω από 50% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα απασχόλησαν το προσωπικό τους με εξ αποστάσεως εργασία στο διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι και σήμερα. Ο τρόπος αυτός εργασίας έχει σίγουρα αρκετά πλεονεκτήματα τόσο για τις εταιρείες όσο και για τους εργαζομένους, αλλά έχει και προκλήσεις. Οι συμμετέχοντες προτάσσουν ως κυριότερες προκλήσεις τη δυσκολία ενσωμάτωσης των νεοπροσληφθέντων στον οργανισμό, την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και τη διατήρηση του ηθικού των εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εταιρείες προέβησαν σε αναδιαμόρφωση των πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού, ώστε να προσαρμοστούν στην πραγματικότητα της πανδημίας και έχουν προσφέρει στην πλειοψηφία τους επιπλέον υλικοτεχνική υποδομή (π.χ. laptop/tablet, πρόσβαση στον Διαδίκτυο, κλπ.) και προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης.

Σχεδόν το σύνολο του δείγματος (99%) επιβεβαίωσε ότι από το ξέσπασμα της πανδημίας και μετά, οι συναντήσεις των τμημάτων στην εταιρεία τους πραγματοποιούνται είτε αποκλειστικά απομακρυσμένα (43%) είτε σε μεικτή βάση, δηλαδή απομακρυσμένα και δια ζώσης (56%). Τέλος, το 50% θεωρεί ότι οι διαδικτυακές συναντήσεις είναι ίδιας αποτελεσματικότητας με τις συναντήσεις φυσικής παρουσίας, ενώ 38% του δείγματος τις θεωρεί λιγότερο αποτελεσματικές.

Ο Κωνσταντίνος Μυλωνάς Cluster Head του Ομίλου Adecco σε Ελλάδα, Ρουμανία και Βουλγαρία, σχολίασε σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας: «Τον τελευταίο ενάμιση

χρόνο, ο κόσμος της εργασίας διαταράχθηκε από μία οδυνηρή υγειονομική και οικονομική κρίση. Το περιβάλλον εργασίας άλλαξε άρδην μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα για να μπορέσει η αγορά να ανταποκριθεί στις επιταγές των πρωτόγνωρων συνθηκών που δημιουργήσε η πανδημία. Μέσα σε αυτό το ρευστό και ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον, το Ανθρώπινο Δυναμικό αποτέλεσε τον καθοριστικό παράγοντα που επηρέασε σημαντικά τη βιωσιμότητα των οργανισμών. Η φετινή μας έρευνα, που πραγματοποιήθηκε για ακόμα μια φορά σε συνεργασία με το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ελπίζουμε να συνεισφέρει στον αναγκαίο μετασχηματισμό των στρατηγικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, ώστε να μπορέσουμε ως οργανισμοί να επιτύχουμε στη νέα αυτή κανονικότητα.»

Ο επιστημονικός υπεύθυνος της έρευνας, Αναπληρωτής Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διευθυντής του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ιωάννης Νικολάου, δήλωσε σχετικά «Με μεγάλη χαρά συνεργαστήκαμε και φέτος με την Adecco Ελλάδα, για τη 2η Έρευνα Πρακτικών Προσέλκυσης και Επιλογής Ταλέντων, στο πλαίσιο της συνεπούς στήριξης μας στον επιστημονικό κλάδο του HR και της μακροχρόνιας σχέσης εμπιστοσύνης που έχουμε αναπτύξει με τους φορείς και τα στελέχη που δραστηριοποιούνται στο πεδίο. Στόχος της έρευνας είναι η αποτύπωση των πρακτικών προσέλκυσης, επιλογής και διακράτησης ανθρώπινου δυναμικού που αξιοποιούν οι οργανισμοί στην Ελλάδα σήμερα και η διερεύνηση του βαθμού επίδρασης της πανδημίας στις πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, έχοντας ως σύγκριση τα αντίστοιχα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε 2019, πριν την εμφάνιση της πανδημίας. Επιπλέον, δόθηκε έμφαση φέτος στη μελέτη του *remote management* και των αποτελεσμάτων της πανδημίας στην αποτελεσματική άσκηση διοίκησης. Πρόκειται για ζητήματα που απασχολούν την κοινότητα των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού και τον επιχειρηματικό κόσμο στο σύνολό του. Ευελπιστούμε ότι τα πορίσματα θα συνεισφέρουν τόσο στην επιστημονική κοινότητα όσο και στη βελτίωση των πρακτικών HR στις επιχειρήσεις.»

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πρόκειται για τη 2η έρευνα Τάσεων Προσέλκυσης και Επιλογής Ταλέντων που πραγματοποίησε η Adecco, σε συνεργασία με το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Η έρευνα ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2021.

Συμμετέχοντες

- ✓ 133 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια
- ✓ 115 (ενεργή ή μικρή συμμετοχή): 86% του δείγματος
- ✓ 27% άνδρες, 72% γυναίκες και 1% δεν δήλωσε φύλο

Ρόλοι συμμετεχόντων στην έρευνα

- ✓ HR Managers: 18%
- ✓ HR Directors: 14%
- ✓ Recruiters: 10%
- ✓ HR Business Partners: 9%
- ✓ Talent Acquisition Specialists: 8%

Δείτε [εδώ](#) αναλυτικά τα ευρήματα της έρευνας

ΤΕΛΟΣ

Προς τους δημοσιογράφους:

Για περισσότερες πληροφορίες:

Λεωνίδας Μαρκαντωνάτος
leonidas.marcantonatos@hkstrategies.com

H + K Strategies
☎ 210 62 81 805, 📠 210 62 81 990

Ευαγγελία Ίσαρη
Υπεύθυνη Τύπου Adecco HR

☎ 210 69 30 490

Σχετικά με την Adecco

Η Adecco, εταιρεία που ανήκει στον Όμιλο Adecco, είναι η κορυφαία εταιρεία λύσεων ανθρώπινου δυναμικού στον κόσμο, προσφέροντας υπηρεσίες όπως μόνιμη στελέχωση, στελέχωση θέσεων προσωρινής απασχόλησης, outsourcing και ανάληψη επιχειρησιακών λειτουργιών σε όλους τους τομείς.

Στην Adecco, πιστεύουμε στις δυνατότητες των ανθρώπων. Προσφέρουμε τα κατάλληλα talenta στους οργανισμούς την κατάλληλη στιγμή, επιτρέποντας την ευελιξία που έχουν ανάγκη. Η παγκόσμια παρουσία σε συνδυασμό με την σε βάθος γνώση της εκάστοτε τοπικής αγοράς, καθώς και το γεγονός ότι είμαστε κάθε στιγμή δίπλα στους συνεργάτες μας μάς επιτρέπουν να καλύπτουμε με επιτυχία τις ανάγκες στελέχωσης των εταιρειών πελατών μας με τους καλύτερους υποψηφίους σε ένα ευρύ φάσμα ρόλων, ειδικοτήτων και κλάδων. Ταυτόχρονα, ως εξειδικευμένοι σύμβουλοι σε θέματα σταδιοδρομίας, υποστηρίζουμε την απασχολησιμότητα των υποψηφίων και μαζί εργαζόμαστε για την επαγγελματική επιτυχία τους. Υποστηρίζουμε ταλαντούχους ανθρώπους στην επαγγελματική τους ανάπτυξη, στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων και τους συνδέουμε με ευκαιρίες εργασίας σε 60 χώρες όπου έχουμε παρουσία, επιτρέποντας ταυτόχρονα στους οργανισμούς να αγκαλιάσουν το μέλλον της εργασίας.

Ως εταιρεία Fortune Global 500, δίνουμε το παράδειγμα, προσφέροντας με τον τρόπο που εργαζόμαστε προστιθέμενη αξία που τροφοδοτεί οικονομίες και δημιουργεί καλύτερες κοινωνίες.

Η Adecco στην Ελλάδα:

Στην Ελλάδα, η Adecco ιδρύθηκε το 2000 και έχει ως σήμερα αναπτύξει δίκτυο υποκαταστημάτων στο λεκανοπέδιο Αττικής και τη Θεσσαλονίκη για να καλύπτει άμεσα τις ανάγκες των εταιρειών-πελατών τόσο στα δύο αυτά αστικά κέντρα όσο και στην περιφέρεια. Η Adecco είναι πιστοποιημένη με ISO 9001:2015 στις υπηρεσίες Εύρεσης και Επιλογής Προσωπικού και Προσωρινής Απασχόλησης.

Σχετικά με το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών:

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ) ιδρύθηκε το 1920 και ονομαζόταν Εμπορική Ακαδημία Αθηνών. Το 1926 μετονομάστηκε σε Ανωτάτη Σχολή Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών, όνομα που διατηρήθηκε μέχρι το 1989, που έλαβε το σημερινό του όνομα, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Είναι το παλαιότερο πανεπιστήμιο στην Ελλάδα στο πεδίο των Οικονομικών Επιστημών, με τις ρίζες του να φτάνουν μέχρι την ίδρυση της Εμπορικής Ακαδημίας Αθηνών. Το 1984, η σχολή χωρίστηκε σε τρία τμήματα, το Τμήμα Οικονομικών, το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και το Τμήμα Στατιστικής και Επιχειρηματικής Πληροφορικής. Το πανεπιστήμιο αναπτύχθηκε ακόμη περισσότερο και σήμερα περιλαμβάνει 3 Σχολές (οικονομικών, διοίκησης επιχειρήσεων και πληροφορικής) και οκτώ ακαδημαϊκά τμήματα, προσφέροντας οκτώ προπτυχιακά, 28 μεταπτυχιακά και ισάριθμα διδακτορικά προγράμματα.

Το ΟΠΑ ξεκίνησε το πρώτο Master στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα το 2003. Πρόκειται για πρόγραμμα αναγνωρισμένο από διάφορους οργανισμούς (π.χ. SHRM-Society of Human Resources Management, EFQM και Eduniversal) και κατατάσσεται μεταξύ των 15 κορυφαίων Masters στο HRM στη Δυτική Ευρώπη από τη στιγμή που συμμετείχε για πρώτη φορά στην αξιολόγηση αυτή το 2012. Σήμερα αριθμεί περισσότερους από 900 αποφοίτους, οι περισσότεροι από τους οποίους απασχολούνται σε θέσεις HRM του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.