

# MÓJ IDEALNY PRACODAWCA 2024



Raport przygotowany przez  
KN Project Management Group  
pod patronatem Biura Karier  
Politechniki Wrocławskiej

# Content

## SPIS TREŚCI

<b>1</b>	<b>WSTĘP</b>	<b>3</b>
	Cel badania .....	4
	Opis badania .....	4
	Badana grupa .....	4
<b>2</b>	<b>DANE DEMOGRAFICZNE</b>	<b>5</b>
	Płeć .....	5
	Stopień studiów .....	5
	Wydział .....	6
	Działalność studencka .....	6
<b>3</b>	<b>PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE</b>	<b>8</b>
	Doświadczenie zawodowe .....	8
	Kompetencje zdobyte w czasie studiów a oczekiwania pracodawców/czyń .....	10
	Związek pracy z kierunkiem studiów .....	11
	Preferowana branża .....	12
	Preferowana forma zatrudnienia .....	13
	Model pracy .....	14
	Oczekiwane wynagrodzenie netto w pierwszej pracy .....	16
	Oczekiwane wynagrodzenie netto po zdobyciu doświadczenia .....	20
	Preferowane świadczenia pozapłacowe (benefity) .....	22
<b>4</b>	<b>STUDENCKI WORK-LIFE BALANCE</b>	<b>25</b>
	Ocena studentów .....	25
<b>5</b>	<b>MÓJ IDEALNY PRACODAWCA</b>	<b>31</b>
	Źródła poszukiwania wiedzy o pracodawcach/czyniach przez studentów/teki .....	31
	Stopień wpływu wybranych korzyści oferowanych przez pracodawców/czyń .....	35
	Pożądane wartości u pracodawcy .....	37
<b>6</b>	<b>PODSUMOWANIE</b>	<b>38</b>
	POPZEDNIE EDYCJE   NASZ ZESPÓŁ   KONTAKT .....	39-41

# WSTĘP

## 03

Projekt Mój Idealny Pracodawca został opracowany po raz jedenasty z inicjatywy Biura Karier Politechniki Wrocławskiej. Jak co roku zaangażowani w projekt są studenci/teki, którzy/re tworzą badanie i raport Mój Idealny Pracodawca. W tym roku projekt został zrealizowany przez Project Management Group - Koło Naukowe zarządzania projektami.

Jesteśmy grupą młodych, ambitnych ludzi chcących poszerzać swoje horyzonty. Tworzymy oraz wdramy własne projekty, bierzemy udział w konferencjach i spotkaniach branżowych, dzielimy się wewnątrz i na zewnątrz Koła naszą wiedzą oraz doświadczeniem. Flagowym projektem PMG jest Project Management Session – coroczna konferencja, w której biorą udział wykwalifikowani, doświadczeni prelegenci – ludzie świata biznesu, managementu, IT. Naszą misją jest zrzeszanie oraz kształcenie nowego pokolenia kompetentnych, motywujących i skutecznych menadżerów, liderów i przywódców.

Kolejna już odsłona badania przekazuje wiele korzyści zarówno dla studentów/ek, jak i pracodawców/czyń. Wyniki badania pokazują jak zmienia się rynek pracy, szczególnie ten tworzony przez studentów/teki i absolwentów/teki. Dzięki temu pracodawcy/czynie mają szansę na dopracowanie i uatrakcyjnienie swoich ofert pracy, aby trafiły do jak najlepszych kandydatów/tek. Studenci/teki sprawdzą, jaka konkurencja jest obecnie na rynku pracy, dzięki czemu mogą dostosować swoją aplikację. W tym roku raport badania został powiększony o analizę wybranych danych zebranych z poprzedniej dekady i porównanie z wynikami tegorocznymi. Zobrazuje to jak dynamicznie zmienia się rynek pracy. Zastąpiono także Ranking Pracodawców wyróżnieniem cech Idealnego Pracodawcy.

Kontynuując formę przedstawienia wyników z poprzednich lat, raport zostanie przedstawiony w formie prezentacji multimedialnej udostępnionej na portalu Biura Karier oraz poprzez Social Media.

Raport został opracowany pod patronatem Biura Karier PWr.

Biuro Karier przygotowuje studentów/teki i absolwentów/teki PWr do wejścia na rynek pracy. Zespół tworzą m.in. doradcy/czynie zawodu, którzy/re świadczą usługi w zakresie doradztwa indywidualnego i grupowego. W szerokiej ofercie Biura Karier znajduje się poradnictwo, program mentoringowy, konsultacje CV, szkolenia oraz wiele więcej.

## Cel badania

# 04

Poznanie oczekiwań studentów/tek wobec przyszłych pracodawców/czyń i wyłonienie cech Idealnego Pracodawcy według studentów/tek Politechniki Wrocławskiej.

Wyniki badania mogą wspomóc studentów/teki w ważnym kroku procesu rekrutacji, czyli analizie konkurencji. Dzięki raportowi studenci/teki mogą porównać swoje wymagania na tle reprezentacyjnej grupy studentów/tek PWr i ocenić swoje mocne strony jako kandydata/teki. Poznanie oczekiwań innych pozwoli na dostosowanie swojej aplikacji tak, by wybić się na tle konkurencji.

Pracodawcy/czynie mogą poznać oczekiwania potencjalnych pracowników i dzięki nim dostosować swoje oferty tak, aby pozyskać dla siebie jak najlepszy zespół. Dzięki badaniu mogą zobaczyć, jakie wartości na gruncie zawodowym są ważne dla pokolenia Z.

Nie tylko studenci/teki i pracodawcy/czynie mogą skorzystać na wynikach badania. Raport jest także przydatny dla pracowników/c Politechniki Wrocławskiej np. Biura Karier, którzy mają szansę poznać potrzeby i oczekiwania studentów/tek wobec pracy i pracodawców oraz uwzględnić je na swoim gruncie zawodowym.

## Opis badania

Badanie Mój Idealny Pracodawca zostało przeprowadzone w okresie od 11 marca do 21 kwietnia 2024 r. wśród studentów/tek Politechniki Wrocławskiej.

Badanie składało się z 24 pytań i zostało przeprowadzone w dwóch wersjach językowych: polskiej i angielskiej.

## Badana grupa

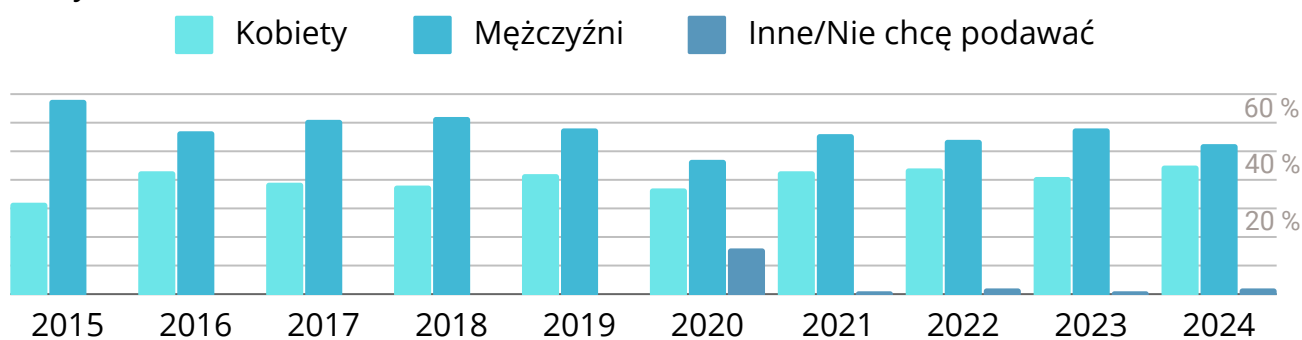
W roku akademickim 2023/2024 badanie przeprowadzono wśród studentów/tek wszystkich 14 wydziałów PWr (w tym roku po raz pierwszy nowo otwarty Wydział Medyczny) oraz 3 wydziałów zamiejscowych znajdujących się w Legnicy, Wałbrzychu i Jeleniej Górze. Podczas tej edycji ankieta została wypełniona przez 2012 studentów/tek Politechniki Wrocławskiej - wzrost o 17% w porównaniu do roku 2023 (1714 odpowiedzi).

# DANE DEMOGRAFICZNE

## Płeć

W badaniu wzięło udział: 911 kobiet (45,3%) i 1057 mężczyzn (52,5%), 17 respondentów wybrało odpowiedź „inne” (0,8%), natomiast 27 nie udzieliło odpowiedzi na temat płci.

W roku 2023 kobiety stanowiły 41% respondentów, a mężczyźni 58%, a w edycji badania przeprowadzonej 9 lat temu – odsetek kobiet wśród respondentów stanowił jedynie 32%, co odpowiadało strukturze płci wśród wszystkich studentów Politechniki.



WYKRES 1 UDZIAŁ PŁCI W GRUPIE BADANYCH NA PRZESTRZENI WSZYSTKICH EDYCJI BADANIA\*

Można zauważyć, że w obecnej edycji wynik jest najbliższy podziałowi 50-50. Może to świadczyć o tym, że coraz więcej kobiet wybiera techniczne kierunki studiów. Z każdym rokiem pojawia się coraz więcej akcji mających zachęcić kobiety do studiowania na uczelniach technicznych i służących odczarowaniu stereotypu, że jedynie mężczyźni nadają się na techniczne kierunki. Takie akcje to m.in Dziewczyny na Politechniki oraz Women in Tech.

## Stopień studiów

Większość odpowiedzi została udzielona przez studentów/tki I stopnia – 1447 osób, co stanowi 71,9% wszystkich odpowiedzi. Studenci/tki II stopnia stanowili/ły 25,4% wszystkich respondentów (512 odpowiedzi), natomiast studenci/tki studiów trzeciego stopnia lub Szkoły Doktorskiej stanowili/ły 2,6% respondentów (53 odpowiedzi).

\*Brak danych dla pierwszego roku badania - 2014

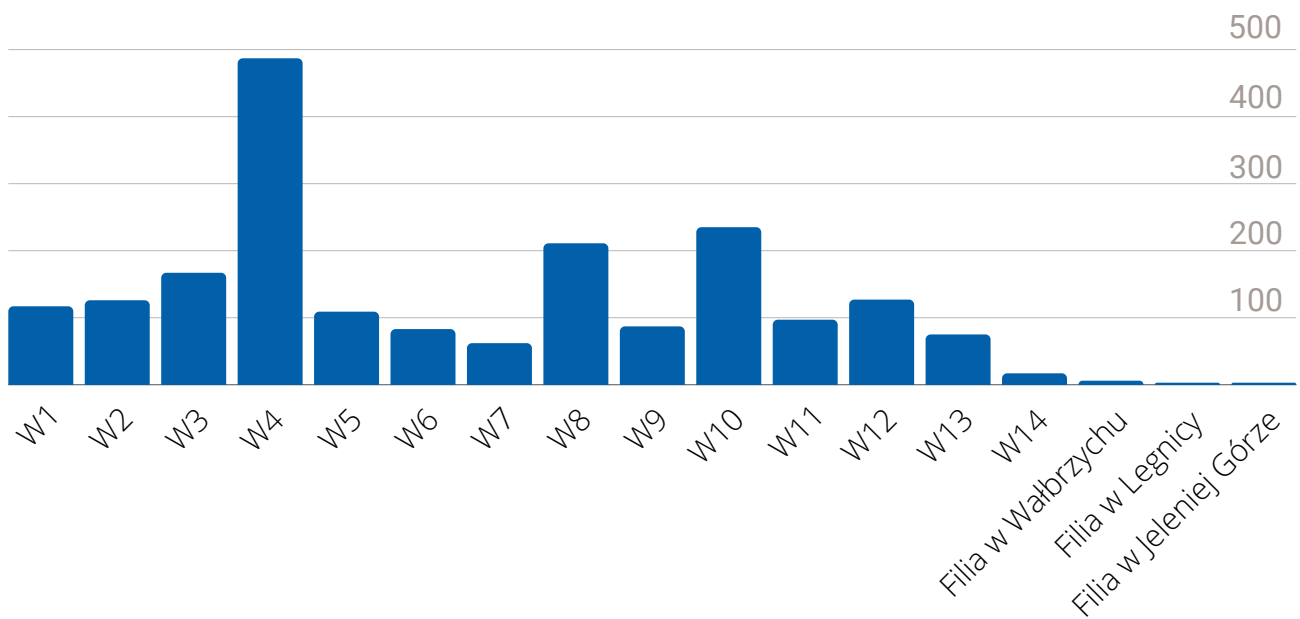
## Wydział

## 06

Najwięcej ankiet zostało wypełnionych przez studentów/ki wydziałów W4N (Wydział Informatyki i Telekomunikacji 24%), W10 (Wydział Mechaniczny 12%) oraz W8N (Wydział Zarządzania 10%). Na czwartym miejscu pod względem ilości odpowiedzi plasuje się W3 (Wydział Chemiczny). Tendencja ta utrzymuje się od pierwszych edycji badania, gdzie wyżej wymienione Wydziały zawsze znajdowały się w TOP4, przy czym przed 15 września 2021 W4 był wydziałem Elektroniki, W8 Wydziałem Informatyki i Zarządzania. Niezmienne pozostały W3 i W10.

Warto wspomnieć, że wyniki mogą być zależne od wielkości Wydziałów - a właśnie W4, W10 i W3 są jednymi z Wydziałów z największą liczbą studentów.

W tym roku uzyskano także odpowiedzi z W14 - nowo otwartego Wydziału Medycznego.



WYKRES 2 UDZIAŁ ANKIETOWANYCH W BADANIU Z PODZIAŁEM NA WYDZIAŁY

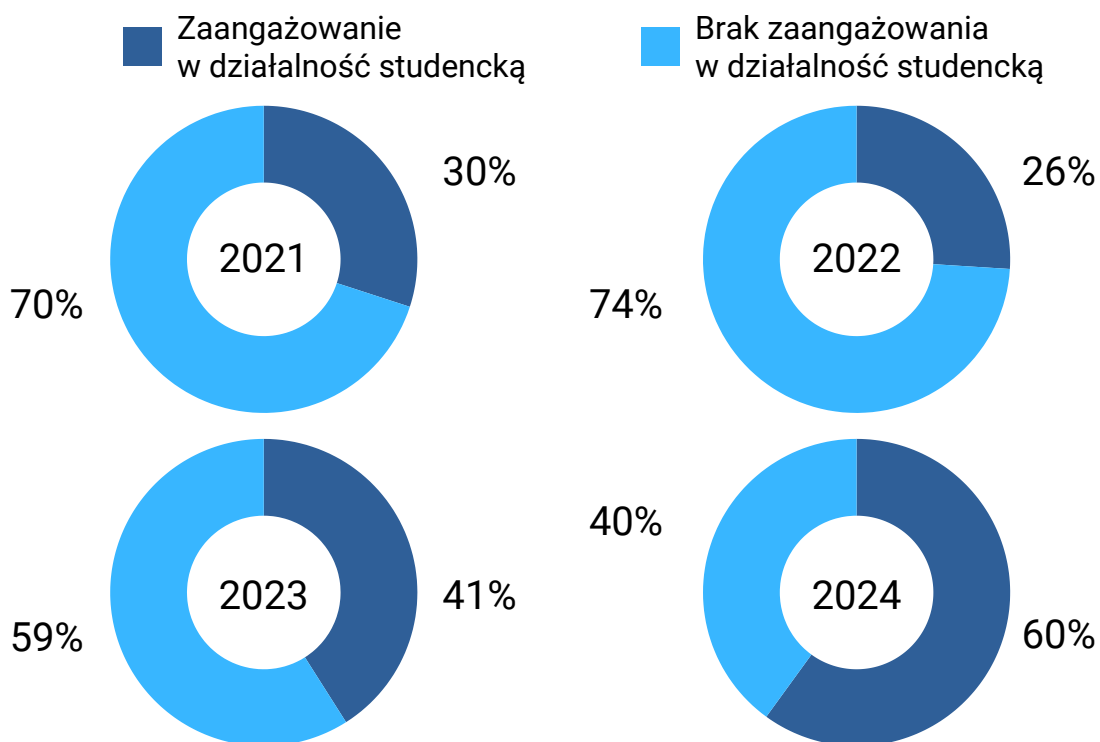
## Działalność studencka

Na Politechnice Wrocławskiej działa obecnie 185 studenckich kół naukowych, 29 organizacji studenckich oraz 21 agend kultury, czyli łącznie 235 możliwych różnych działalności studenckich.

Większość studentów/tek biorących udział w badaniu zadeklarowało zaangażowanie w działalność studencką - było to aż 59,8% respondentów. 40,2% respondentów nie angażuje się w żadną działalność studencką.

Wymieniane przez studentów/cki działalności studenckie to m.in.:

- prace kół naukowych (31,9% ankietowanych)
- stowarzyszenia i organizacje (13,2%)
- działalność samorządowa (12,5 %)
- wolontariat (11,4 %)
- staże organizowane przez pracodawców (10,6 %)
- sekcje sportowe (9,2%)
- programy wymiany studentów (6,2 %)
- duszpasterstwo akademickie (4,6%)



WYKRES 3 ZAANGAŻOWANIE STUDENTÓW W DZIAŁALNOŚĆ AKADEMICKĄ

W tym roku zauważyć można znaczny wzrost w zaangażowaniu studentów/tek w działalność studencką. W ubiegłym roku proporcja była odwrotna - 59% ankietowanych nie było zaangażowane w żadne aktywności studenckie.

Zaangażowanie w działalność studencką wpływa pozytywnie na odbiór kandydata w procesie rekrutacyjnym. Pokazuje ona, że jesteśmy chętni do podejmowania dodatkowych inicjatyw, a także pomaga w zdobywaniu praktycznego doświadczenia (nie tylko) w swoim kierunku. Zachęcamy wszystkich/ckie studentów/cki do podejmowania dodatkowych działań - do wyboru jest 235 różnych organizacji - każdy znajdzie coś dla siebie!

# PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

Jednym z najważniejszych aspektów badania jest poznanie jakie przygotowanie zawodowe oraz oczekiwania finansowe mają studenci/teki i absolwenci/teki Politechniki Wrocławskiej. Ta sekcja to nie tylko doświadczenie zawodowe studentów/tek, ale także ich oczekiwania w stosunku do wynagrodzenia, benefitów, a także preferowanej formy zatrudnienia, modelu pracy czy też wyboru branży.

Sekcja ta pozwala pracodawcom/czyniom na poznanie oczekiwań przyszłych pracowników/c i zebranie danych przydatnych do stworzenia profilu kandydata oraz odpowiedniej oferty na dane stanowisko tak, aby pozyskać jak najlepszych pracowników/ce.

Studentom/kom, te dane, pomogą w poznaniu swojej konkurencji na rynku pracy i sprawdzeniu, gdzie mają szansę na stanie się bardziej atrakcyjnym/ą i unikalnym/ą kandydatem/ką na pracownika.

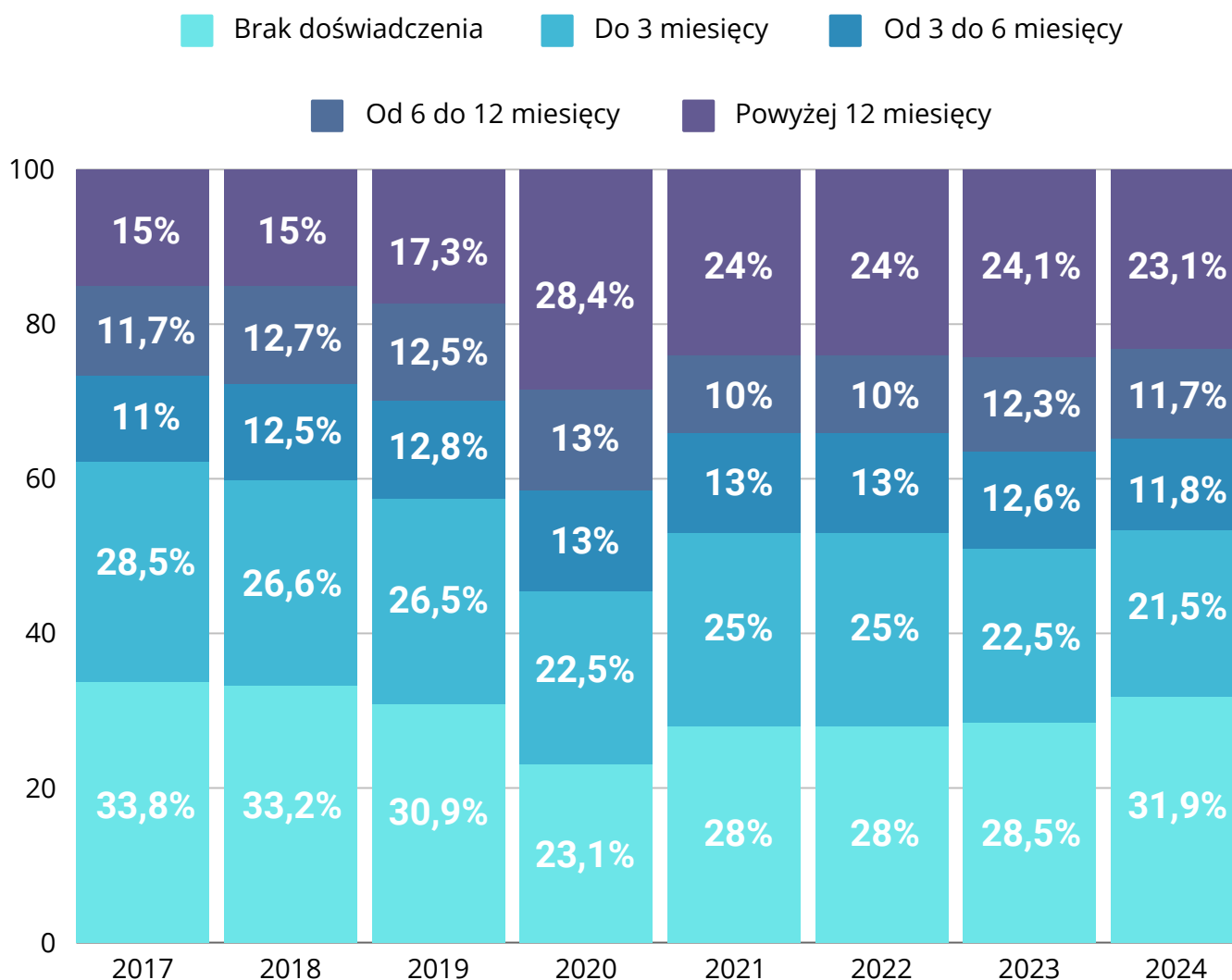
## Doświadczenie zawodowe

Na podstawie wyników badania można zauważyć, że blisko 32% respondentów nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego. Jest to wynik o 3,5 punkty procentowe wyższy niż w roku 2023 (brak doświadczenia określiło 28,5% badanych). Pokazuje to, że dwie trzecie studentów/tek zdobywa doświadczenie w czasie studiów, prawdopodobnie łącząc studiowanie oraz pracę.

Wśród ankietowanych, którzy mają doświadczenie zawodowe, można wyróżnić dwie większe grupy:

- Około 21,5% posiada doświadczenie zawodowe przez okres do 3 miesięcy. Oznacza to, że ci respondenci mieli krótkie, ale pierwsze kontakty z rynkiem pracy. Mogła być to np. praca w czasie wakacji lub dopiero rozpoczęli oni swoją karierę.
- 23,1% badanych określiło, że posiada doświadczenie zawodowe powyżej 12 miesięcy. Świadczy to o tym, że wielu studentów/tek podejmuje się pracy w czasie studiów.





WYKRES 4 DOŚWIADCZENIE ZAWOWODOWE ANKIETOWANYCH W LATACH 2017-2024

Z wyników analizy doświadczenia zawodowego studentów/tek wynika, że w porównaniu z latami 2021-2023 w 2024 roku rekordowa część ankietowanych nie posiadała żadnego doświadczenia.

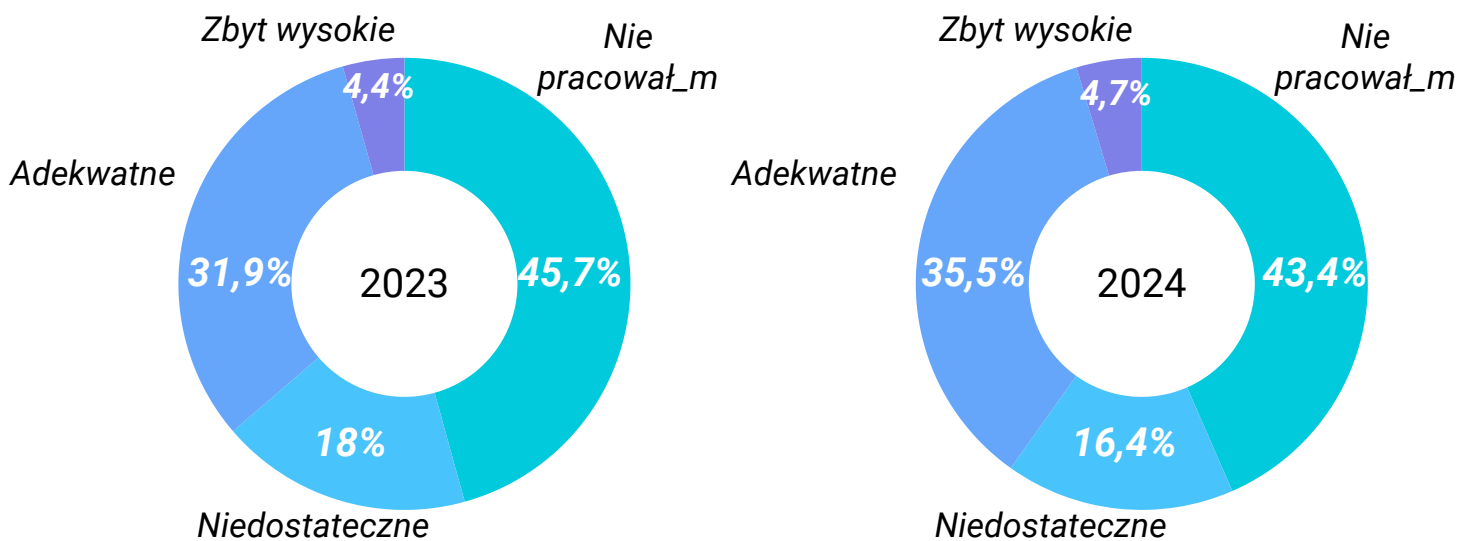
W latach 2017-2019, odsetek ten wynosił powyżej 30%. W roku 2020 odnotowano najniższy odsetek studentów/tek bez doświadczenia - 23,1%. W latach 2021 i 2022 około 28% badanych nie miało żadnego doświadczenia zawodowego, w 2023 roku było to blisko 28,5%. Obecnie wartość ta wyniosła blisko 32% i jest bliższa danym z lat 2017-2019.

Widoczny, mniejszy, odsetek osób bez doświadczenia w roku 2020 i następnych może być spowodowany pandemią i okresem, gdy zarówno studia jak i praca odbywały się w modelu zdalnym lub hybrydowym. Zdalne studia i praca pozwalały na łatwiejsze łączenie tych rzeczy, ponieważ m.in. nie trzeba było zmieniać miejsca, dzięki czemu oszczędzało się sporo czasu.

## Kompetencje zdobyte w czasie studiów a oczekiwania pracodawców/czyń

10

Z badanych, którzy mieli okazję już pracować, większość określiła kompetencje zdobyte podczas studiów jako adekwatne do oczekiwań pracodawców/czyń (35,5% wszystkich respondentów) lub zbyt wysokie w stosunku do oczekiwań pracodawców/czyń (4,7%). 16,4% badanych jest zdania, że kompetencje, które zdobyli podczas studiów były zbyt niskie w stosunku do oczekiwań pracodawcy/czyni.



WYKRES 5 OCENA POSIADANYCH KOMPETENCJI W STOSUNKU DO OCZEKIWAŃ  
PRACODAWCY/CZYNI

W porównaniu z wynikami z poprzedniego roku widać wzrost wśród grup, które określiły swoje kompetencje jako adekwatne lub zbyt wysokie. Może to świadczyć o polepszeniu się jakości kształcenia i dostosowania zajęć do oczekiwań w danej branży.

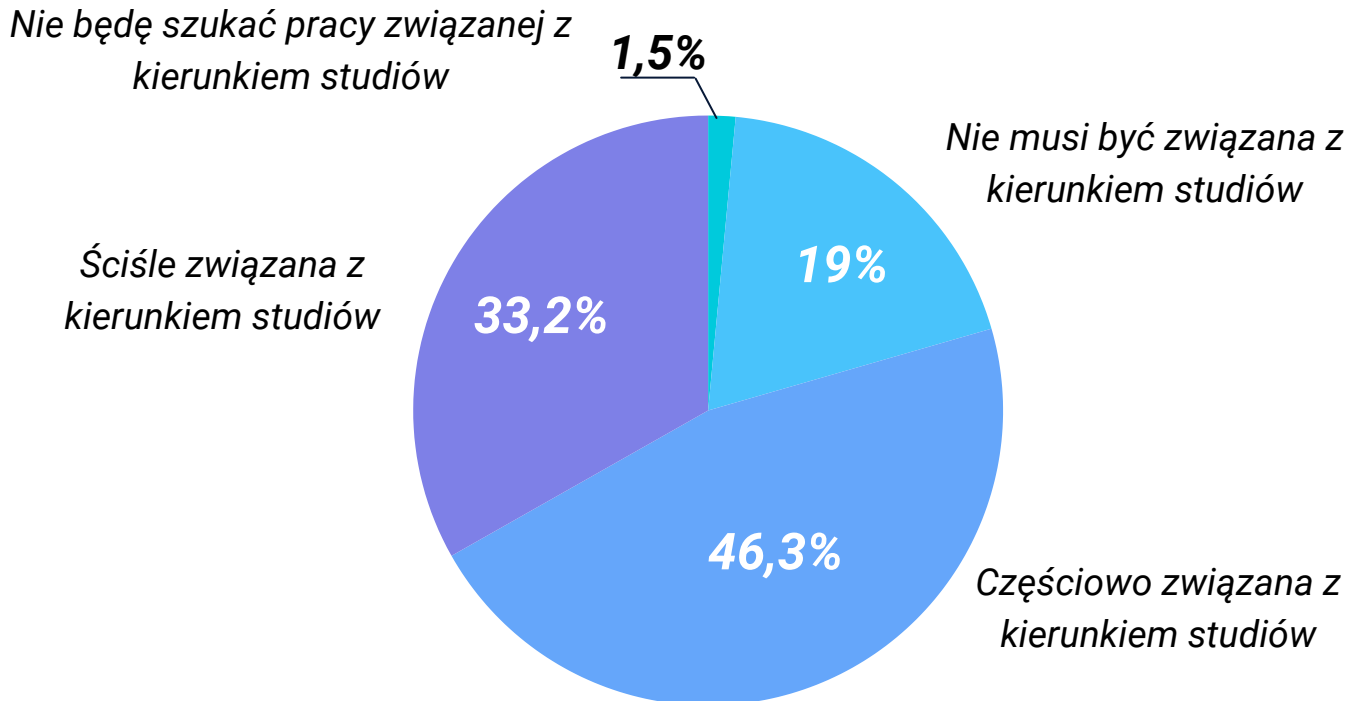
Zauważyć także można, że grupa, która oceniła swoje kompetencje jako niedostateczne zmniejszyła się o niecałe 2 punkty procentowe, podobnie jak grupa, która nie pracowała.

Różnica w odpowiedziach "Nie pracował\_m" w pytaniu o kompetencje zdobyte w czasie studiów w stosunku do oczekiwań pracodawcy/czyni oraz w pytaniu o doświadczenie zawodowe może wynikać z tego, że studenci/tki odpowiadający na powyższe pytanie nie pracowali/ły w branży związanej ze swoim kierunkiem studiów, dlatego też nie są w stanie ocenić, jak pracodawcy/czyni podchodzą do ich kompetencji.

## Związek pracy z kierunkiem studiów

# 11

Analiza danych dotyczących oczekiwanego związku pracy z kierunkiem studiów pokazuje, że preferencje studentów/ek są zróżnicowane.



WYKRES 6 ZWIĄZEK WYBORU PRZYSZŁEJ PRACY W STOSUNKU DO KIERUNKU STUDIÓW

Najwięcej respondentów (46,3%) oczekuje, że ich przyszła praca będzie częściowo związana z kierunkiem studiów. Oznacza to, że blisko połowa studentów/ek preferuje stanowiska, które nie muszą być bezpośrednio związane z ich wykształceniem, ale w jakimś stopniu nawiązują do zdobytych kompetencji. Pozwala im to na znacznie szerszy wachlarz stanowisk, na które mogą składać swoje aplikacje.

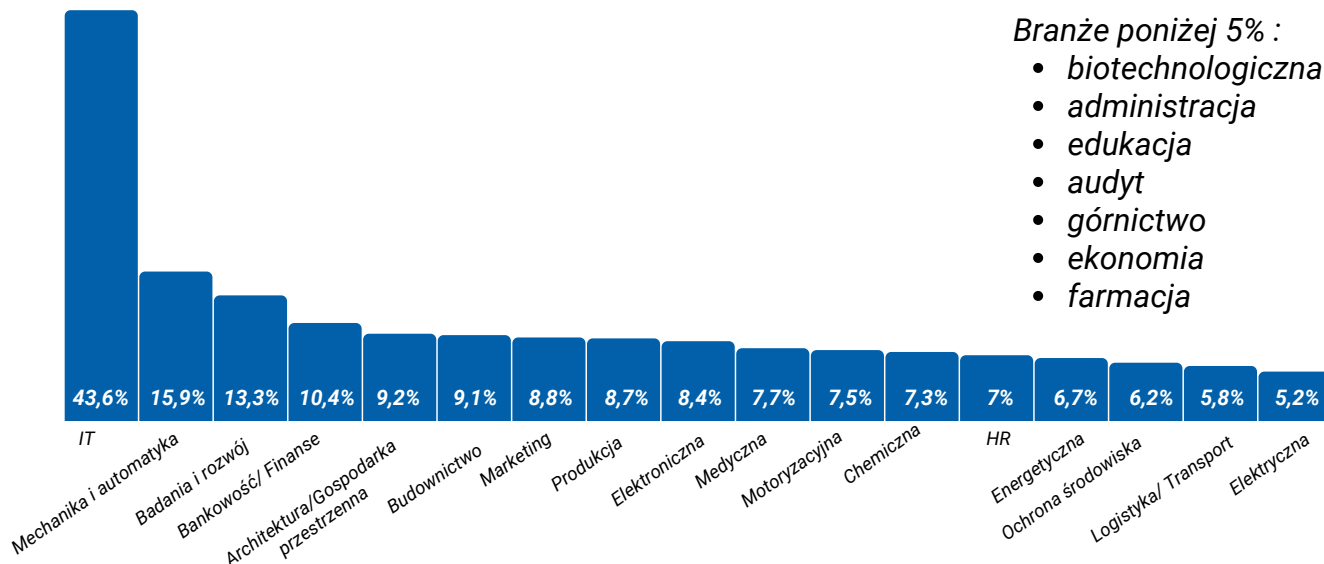
Około jedna trzecia respondentów chce pracować w zawodzie ściśle związanym z kierunkiem swoich studiów. Ta grupa studentów/ek dąży do zatrudnienia, które bezpośrednio wykorzystuje ich specjalistyczne wykształcenie.

Często studia są okresem, gdzie poznajemy znacznie więcej kierunków i możliwości pracy na różnych stanowiskach, szczególnie, gdy aktywnie uczestniczymy w organizacjach studenckich. Będąc w różnego rodzaju kołach naukowych czy innych instytucjach możemy spróbować swoich sił w różnych kierunkach np. marketing, HR, zarządzanie i wiele innych.

## Preferowana branża

# 12

W analizie uwzględniono preferencje biorących udział w ankiecie dotyczące wyboru branży zawodowej. Ankietowani mogli wybrać od 1 do 3 proponowanych branż.



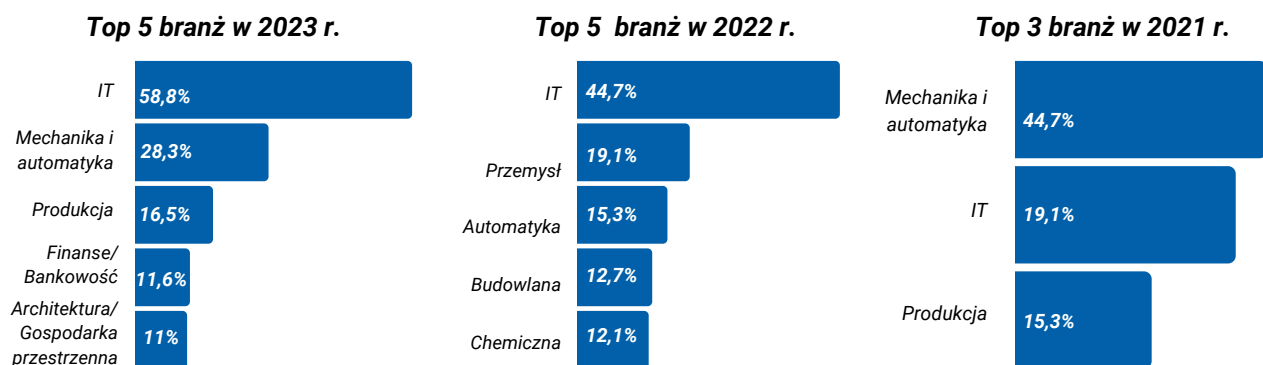
Branże poniżej 5% :

- biotechnologiczna
- administracja
- edukacja
- audyt
- górnictwo
- ekonomia
- farmacja

WYKRES 7 PREFEROWANE BRANŻE WYBRANE PRZEZ RESPONDENTÓW

Największa liczba osób preferuje branżę IT. Warto tutaj zaznaczyć, że branża IT to nie tylko informatycy i programiści, ale także osoby zajmujące się np. zarządzaniem.

Następnymi popularnymi branżami preferowanymi po ukończeniu Politechniki Wrocławskiej są: mechanika i automatyka, badania i rozwój, bankowość i finanse, a także architektura i gospodarka przestrzenna.



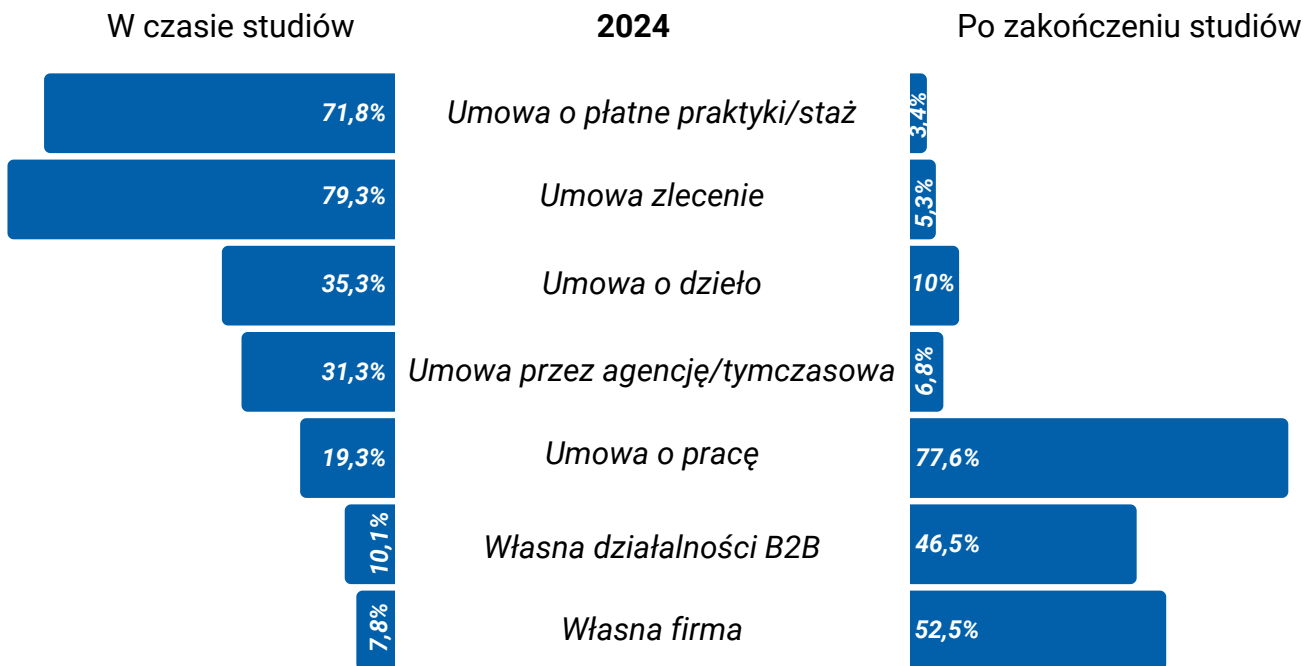
WYKRES 7 NAJCZĘŚCIEJ WYBIERANE BRANŻE PRZEZ RESPONDENTÓW W LATACH 2021-2023

Ubiegłoroczny wynik top 5 preferowanych branży różni się jedynie trzecim miejscem: zamiast badań i rozwoju studenci/tki wybrali/ły produkcję. Dwa lata temu na pierwszym miejscu również była branża IT, a trzy lata temu mechanika i automatyka.

## Preferowana forma zatrudnienia

# 13

Na rynku pracy mamy możliwość wyboru z kilku różnych form zatrudnienia. Sprawdziliśmy, czy preferencje studentów/tek zmieniają się w zależności, czy jest to praca podczas studiów czy po ich zakończeniu. W tym pytaniu studenci/teki mogli/ły wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

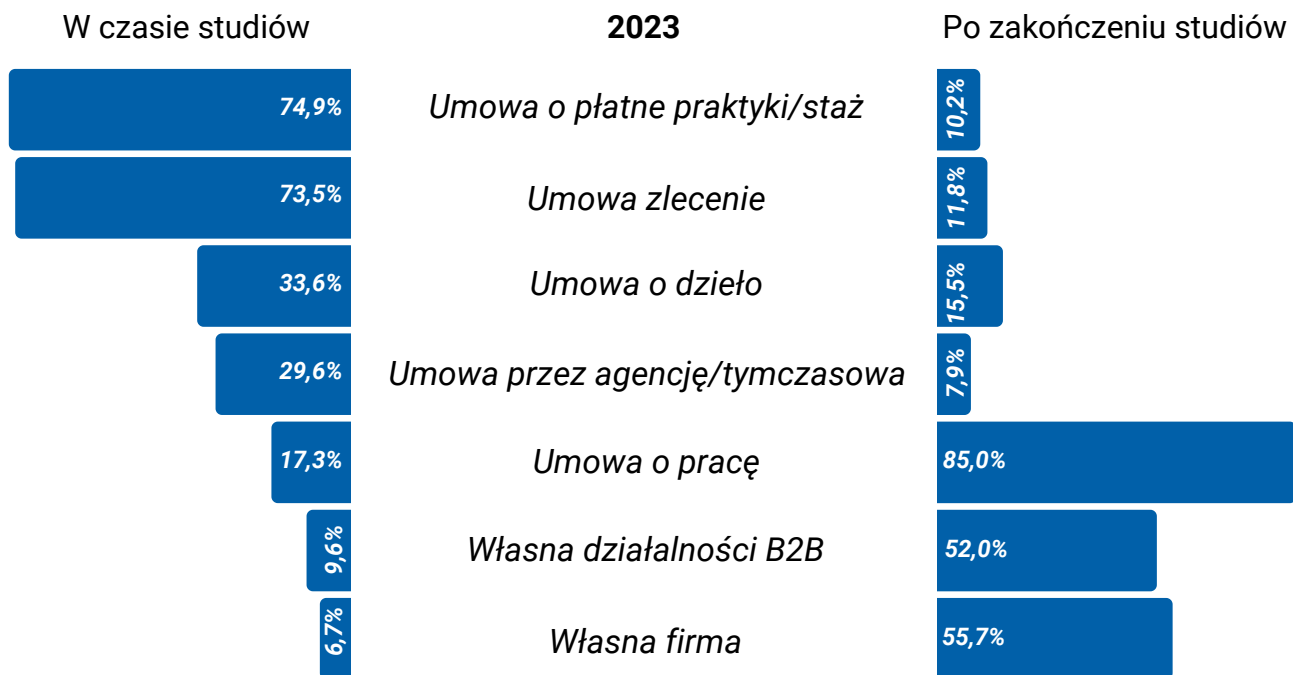


WYKRES 8 PREFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW W PRACY W CZASIE STUDIÓW ORAZ PO ICH ZAKOŃCZENIU

W trakcie studiów respondenci preferują bardziej elastyczne formy zatrudnienia, takie jak umowa zlecenie (79,3%) oraz umowa o płatne praktyki/staż (71,8%), które pozwalają im na łatwiejsze łączenie pracy oraz nauki na studiach.

Preferowane przez ankietowanych formy zatrudnienia w trakcie studiów znacząco różnią się od tych po ich zakończeniu. Jest to spowodowane różnymi potrzebami respondentów. W czasie studiów o wiele bardziej atrakcyjne są formy pozwalające na elastyczne godziny pracy, dzięki którym można ją wykonywać pomiędzy zajęciami. Po zakończeniu studiów preferencje dotyczące formy zatrudnienia się zmieniają i o wiele bardziej atrakcyjne są zalety umowy o pracę.

Umowa o pracę jest zdecydowanie najpopularniejszą formą zatrudnienia wśród studentów/tek po ukończeniu studiów, co wskazuje na preferencję stabilności i bezpieczeństwa zawodowego. Wielu respondentów rozważa formy bardziej przedsiębiorcze, takie jak własna działalność B2B (46,5%) oraz własna firma (52,5%).



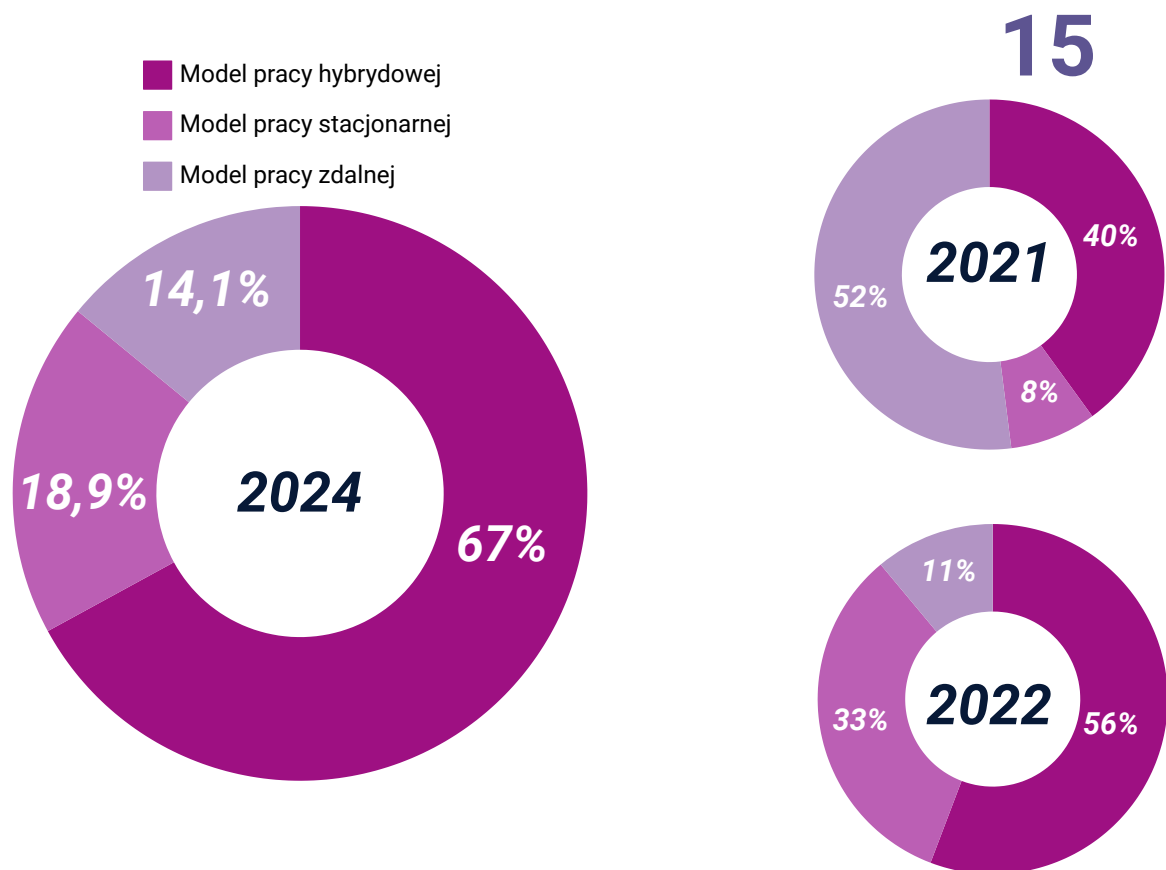
WYKRES 9 PREFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW W PRACY  
W CZASIE STUDIÓW ORAZ PO ICH ZAKOŃCZENIU W ROKU 2023

W poprzednim roku wszystkie formy zatrudnienia dla pracy w czasie studiów były o kilka punktów procentowych mniej preferowane niż w obecnym roku, natomiast wszystkie formy pracy po zakończeniu studiów były bardziej preferowane.

Rozkład głosów jednak pozostaje niezmienny - studenci/tki w czasie trwania studiów preferują umowy o płatne praktyki/staże oraz zlecenie, a po czasie studiów umowę o pracę lub własny biznes.

## Model pracy

Obecnie możemy wyróżnić trzy modele pracy: praca stacjonarna, praca hybrydowa oraz praca zdalna. Dwa ostatnie stały się szczególnie popularne i konieczne w czasie pandemii (lata 2019-2023), kiedy to zalecane było unikanie kontaktu z innymi osobami. Wiele biur wtedy opustoszało i tak naprawdę do tej pory nie wszystkie wróciły do pracy w pełni stacjonarnej. Praca zdalna ma zalety i wady, ale może być szczególnie atrakcyjna dla osób ze szczególnymi wymaganiami. Pozwala też na pracę w wymarzonej firmie bez konieczności przeprowadzki. Z upływem czasu praca zdalna została uregulowana prawnie.



WYKRES 10 PREFEROWANY MODEL PRACY W LATACH 2021-2022 ORAZ W ROKU 2024

Znaczna większość, bo ponad dwie trzecie ankietowanych, preferuje model pracy hybrydowej. Podobna tendencja była w roku 2022, gdzie 56% preferowało ten model pracy.

W tym roku model pracy stacjonarnej i zdalnej miały podobny wynik, kolejno 18,9% oraz 14,1%. W latach poprzednich wynik ten różnił się, zwłaszcza w roku 2021. Wtedy to większość ankietowanych wybrała pracę zdalną jako najbardziej preferowaną, a jedynie 8% osób preferowało pracę stacjonarną. W 2022 roku pracę stacjonarną wybrała jedna trzecia ankietowanych, a pracę zdalną zaledwie 8%.

Na powyższych wykresach świetnie widać wpływa pandemii Covid-19 na preferencje w stosunku do modelu pracy. W 2021 roku, czyli jeszcze zaostrożonym czasie pandemii, większość osób preferowała pracę zdalną i hybrydową. Wszelkie obostrzenia, ryzyko zachorowania sprawiały, że woleliśmy pracować z naszych domów.

W 2022 roku, mimo, że to praca hybrydowa została wybrana przez ponad połowę ankietowanych, widać, że znacznym poparciem cieszyła się praca stacjonarna. Mogło być to spowodowane zmniejszeniem obostrzeń oraz chęcią ponownych spotkań z innymi ludźmi.

## Oczekiwane wynagrodzenie netto w pierwszej pracy

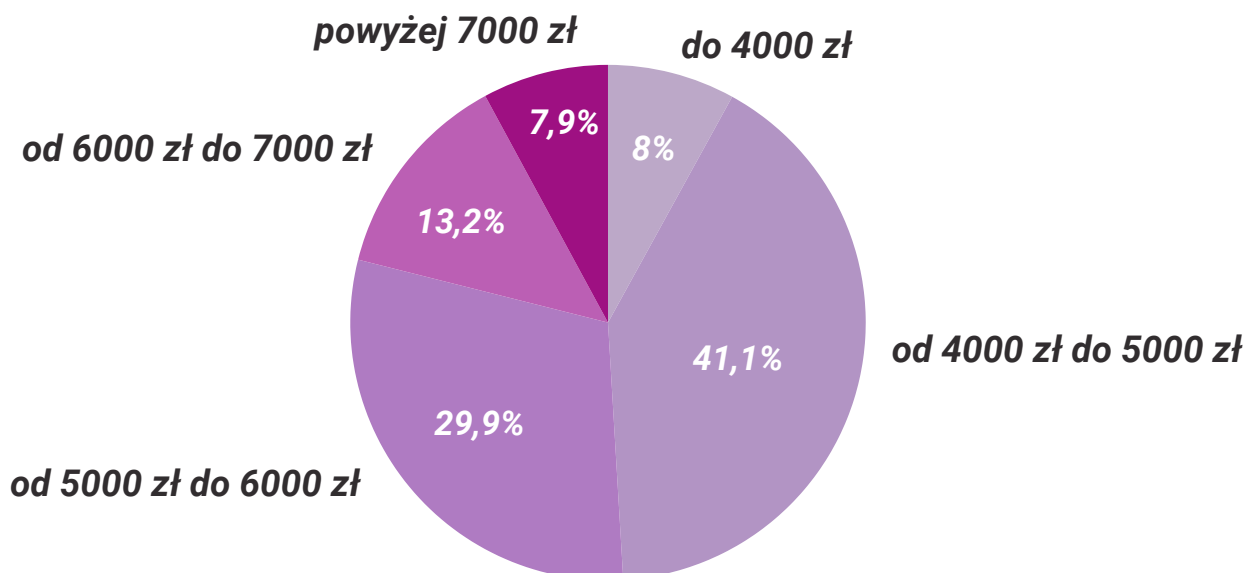
# 16

Wynagrodzenie dla większości osób jest jednym z najważniejszych kryteriów wyboru pracy, dlatego też zadaliśmy studentom/tkom pytanie, jakie jest ich oczekiwane wynagrodzenie. W tym pytaniu skupiliśmy się na wynagrodzeniu oczekiwanym w swojej pierwszej pracy, kiedy to jeszcze nie mają większego doświadczenia (pierwsza praca w branży lub ogólnie).

Tegoroczne możliwe odpowiedzi zostały dostosowane do obecnych warunków m.in. wzrostu płacy minimalnej.

W czasie badania (marzec-kwiecień 2024 r.) minimalne wynagrodzenie brutto w Polsce wynosiło 4242 zł. Dla studentów/tek pracujących na umowie zlecenie brutto=netto. Obowiązuje także ulga dla młodych, gdzie osoby do 26 roku życia są zwolnione od podatku dochodowego od osób fizycznych przychodów otrzymanych do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł.

W analizie uwzględniono pięć kategorii odpowiedzi dotyczących preferowanej płacy minimalnej netto, jaką respondenci byliby skłonni zaakceptować, podejmując pierwszą pracę.

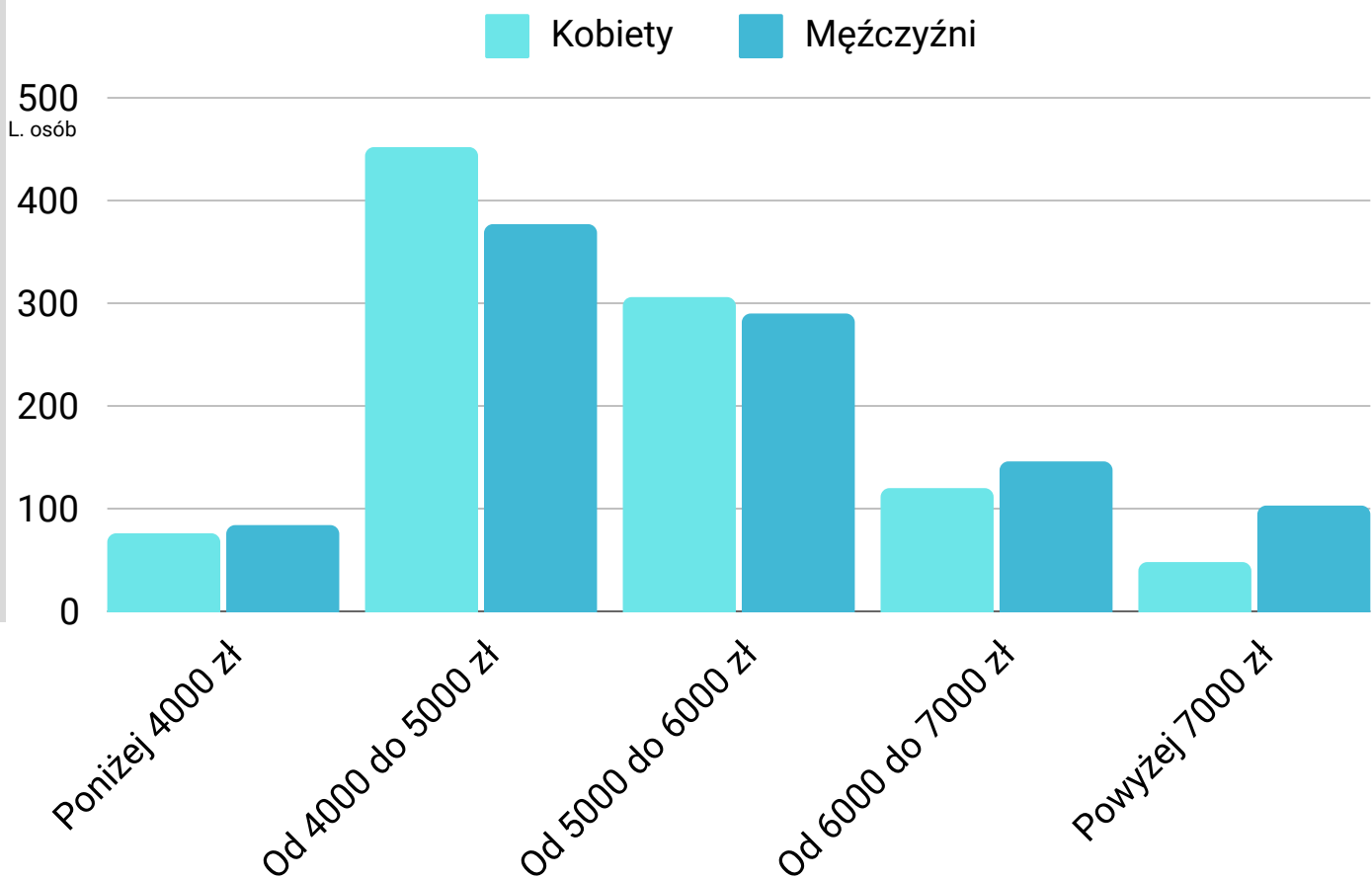


WYKRES 11 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW W PIERWSZEJ PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW (NETTO)



Na podstawie zebranych danych można zauważyć, że największa grupa respondentów, 41,1%, oczekuje wynagrodzenia w przedziale od 4000 zł do 5000 zł.

Duża część badanych (29,9%) wybrała przedział nieco wyższy - wynagrodzenie od 5000 zł do 6000 zł.



WYKRES 12 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW W PIERWSZEJ PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW (NETTO) Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ

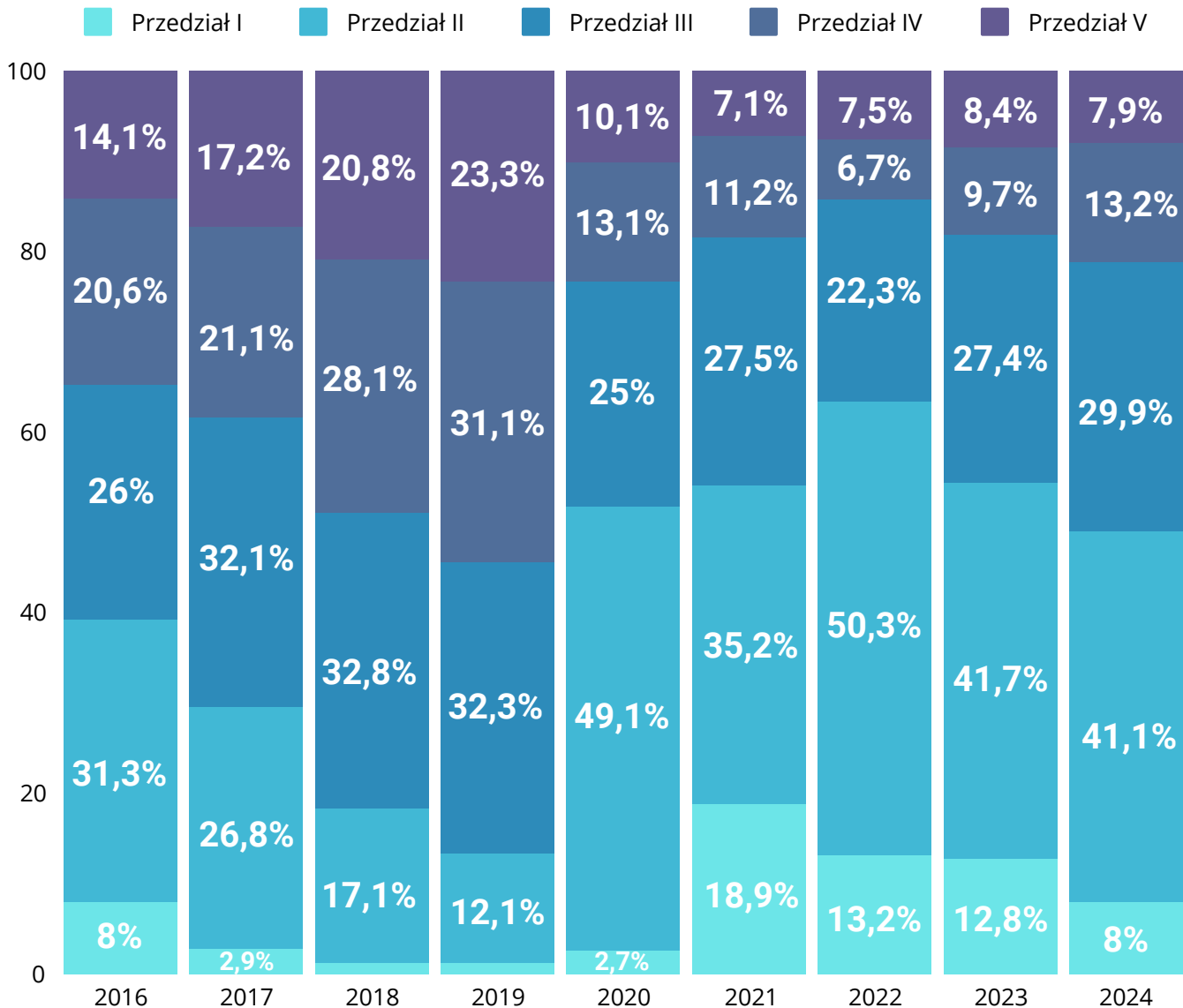
Jeśli chodzi o rozłożenie preferowanego wynagrodzenia netto w pierwszej pracy w stosunku do płci, to zauważyć można, że większy procent mężczyzn wybierał najniższy oraz dwa najwyższe przedziały wynagrodzeń niż kobiety.

Wybory te mogą być uzasadnione kulturą, w której żyjemy. Mniej kobiet zajmuje stanowiska kierownicze oraz obecna jest nadprezentacja kobiet w niskopłatnych sektorach np. opiekuńczych, opieki zdrowotnej czy edukacji.<sup>1</sup> Obecnie powstaje coraz więcej badań na temat tzw. luki płacowej - różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni.

<sup>1</sup> Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny, <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny> [dostęp 24.06.2024]

Na potrzeby analizy oczekiwanego wynagrodzenia na przestrzeni lat możliwe odpowiedzi w każdym roku zostały zawarte w pięciu przedziałach, analogicznych do tegorocznych.

Przedział I - poniżej minimalnej krajowej; przedział II - wartości zawierające minimalną krajową; przedział V - najwyższy przedział



WYKRES 13 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW W PIERWSZEJ PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW (NETTO) W LATACH 2016-2024

# 19

Na podstawie przeanalizowanych danych można zauważyć, że ostatnie trzy lata rozkładały się podobnie jak wyniki tegoroczne - największa liczba respondentów wybierała przedział zawierający minimalną krajową.

W porównaniu do lat przed rokiem 2021 zauważyć można, że studenci/teki mniej chętnie oczekiwali wynagrodzenia poniżej minimalnej. Możliwe, że wyższe wyniki ostatnich kilku lat spowodowane są chęcią podejmowania przez studentów/tek pracy na niepełny etat.

Można także zauważyć, że w latach 2016-2019 odpowiedzi studentów/tek rozkładały się bardziej równomiernie niż w latach 2021-2024. Obecnie ciężko wskazać czynniki, które mogły mieć na to wpływ, jednak zauważalna różnica w wynikach zaczyna się tak naprawdę w okresie pandemii.

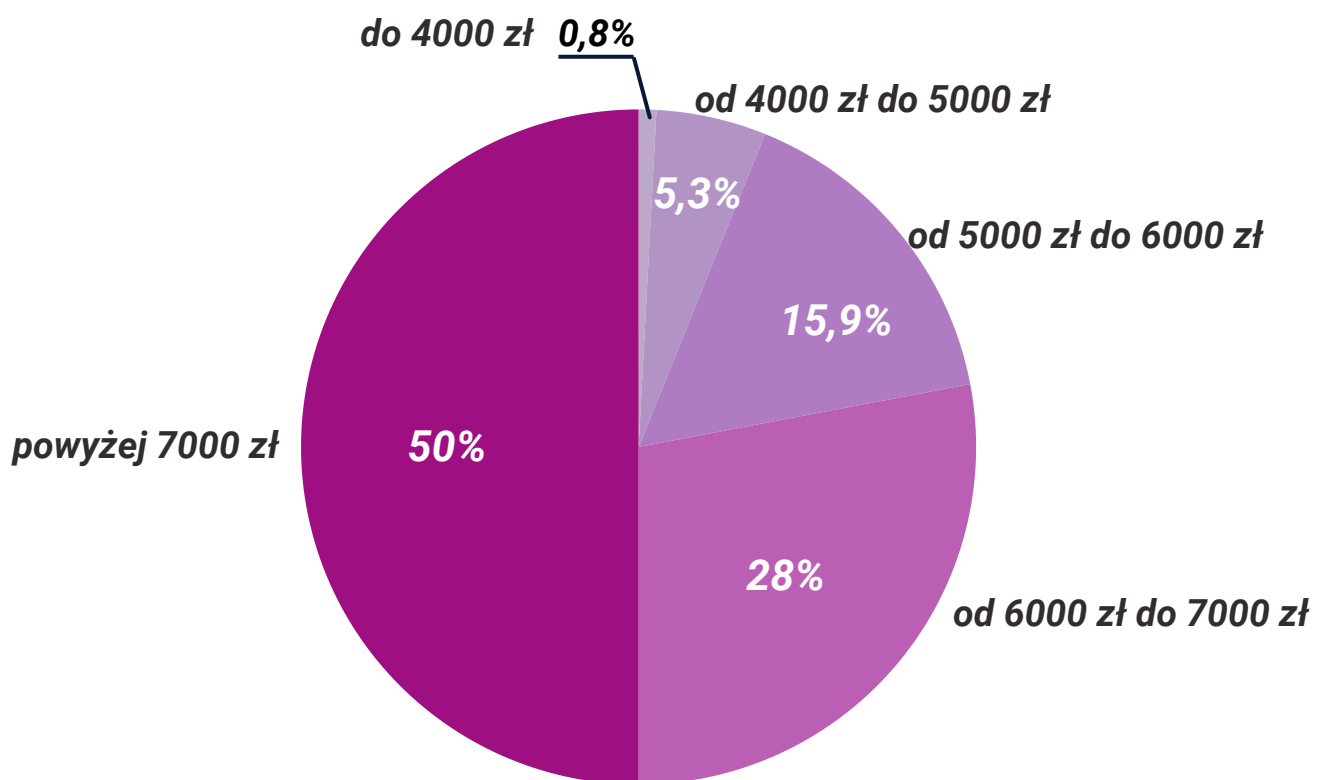
Studenci/teki biorący udział w badaniu to osoby należące do pokolenia Z. Jak każde pokolenie, pokolenie Z ma swoje cechy charakterystyczne, również na rynku pracy i w sposobie gospodarowania i wydawania pieniędzy. Na co najchętniej wydajemy pieniądze, jako osoby z pokolenia Z?

- Samorozwój: Inwestujemy w dodatkowe kursy i szkolenia, aby zwiększyć swoje kwalifikacje i szanse na rynku pracy. Wiedza i umiejętności to największa wartość, jaką możemy zdobyć. Dalsza część raportu pokaże, że dla studentów ważne jest to, aby szkolić swoje umiejętności i to nie tylko te zawodowe. Pokolenie Z lubi mieć różne opcje, chcemy być elastyczni, a kursy i szkolenia pozwalają nam na zwiększenie kompetencji w różnych kierunkach.
- Technologia i sprzęt: Jako pokolenie Z, jesteśmy na bieżąco z wieloma nowościami technologicznymi i często wykorzystujemy je do rozwoju, a także rozrywki. Znajomość nowych technologii i narzędzi zwiększa także naszą atrakcyjność na rynku pracy.
- Rozrywka i podróże: Niezwykle cenne jest dla nas poczucie wolności, a także odkrywania świata, dlatego też wysoce cenimy sobie możliwość podróży w różne zakamarki świata.
- Zdrowie i fitness: Coraz większą wagę przykładamy do zdrowego stylu życia, co wiąże się z kosztami związanymi z dietą, członkostwem na siłowniach czy zakupem sprzętu sportowego. Doceniamy też możliwości terapii, jako szansy na polepszenie naszego zdrowia psychicznego.

## Oczekiwane wynagrodzenie netto po zdobyciu doświadczenia

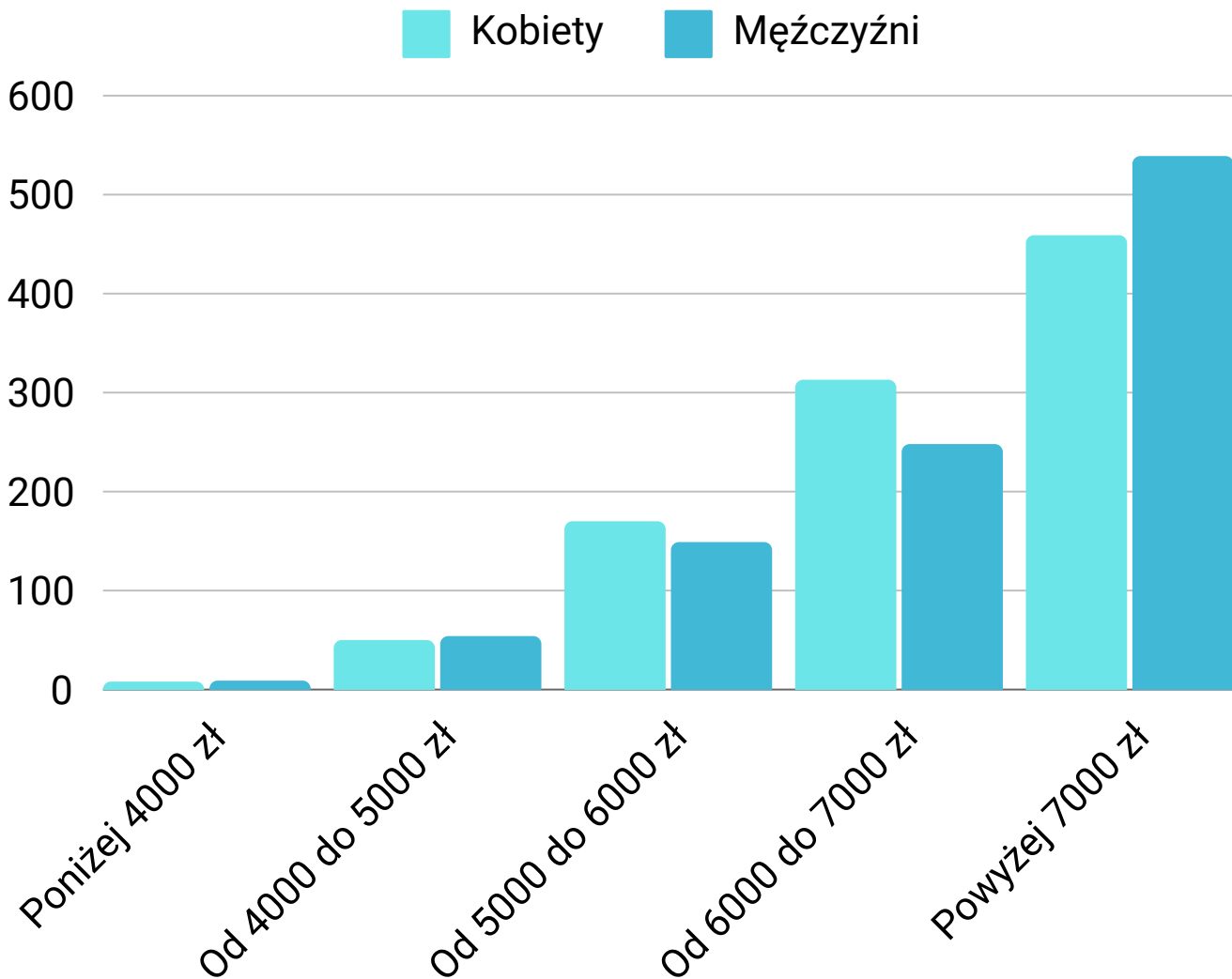
20

W analizie uwzględniono te same pięć kategorii odpowiedzi, co w pytaniu powyżej, o oczekiwane wynagrodzenie w pierwszej pracy. Tym razem sprawdziliśmy, jakie jest oczekiwanie studentów/tek w stosunku do wynagrodzenia netto po zdobyciu doświadczenia (tzn. w sytuacji, gdy pracuje się u danego pracodawcy lub danej branży przez dłuższy czas).



WYKRES 14 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW PO ZDOBYCIU  
DOŚWIADCZENIA W STAŁEJ PRACY (NETTO)

Na podstawie zebranych danych można zauważyć, że dokładnie połowa ankietowanych oczekuje wynagrodzenia w najwyższym podanym przez nas przedziale, czyli powyżej 7000 zł. Następna duża grupa, 28% odpowiadających, wybrała drugi najwyższy przedział, czyli wynagrodzenie od 6000 do 7000 zł. Łącznie ponad trzy czwarte respondentów oczekuje wynagrodzenia powyżej 6 tysięcy zł netto, po zdobyciu doświadczenia.



WYKRES 15 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW PO ZDOBYCIU DOŚWIADCZENIA W STAŁEJ PRACY (NETTO) Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ

Po analizie danych można zauważyć, tak jak w przypadku preferowanego wynagrodzenia netto w pierwszej pracy, że wybory kobiet oraz mężczyzn się różnią.

Panowie po raz kolejny wybrali znacznie chętniej niż kobiety najwyższy przedział wynagrodzenia (powyżej 7000 zł).

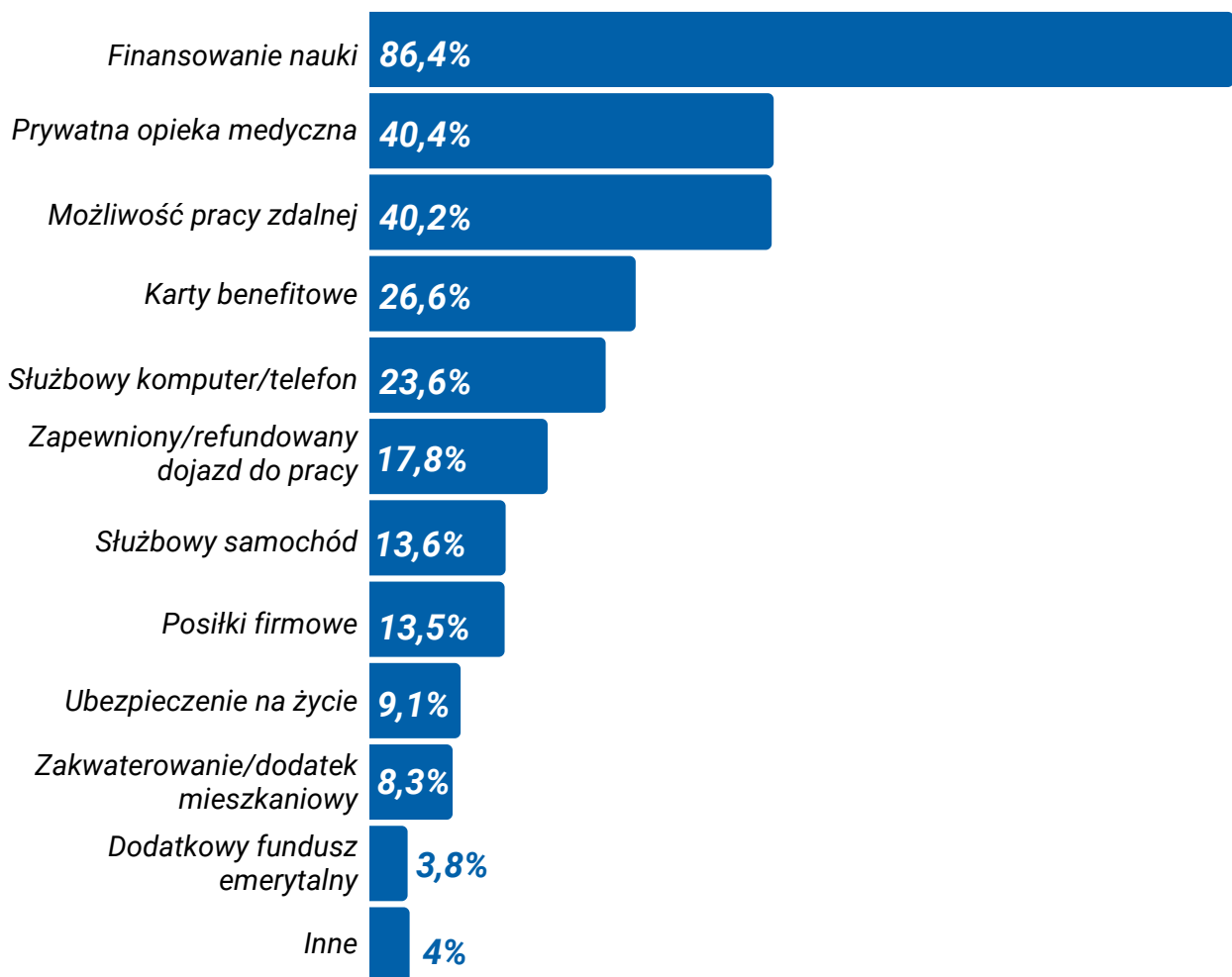
Warto jednak zauważyć, że oczekiwania kobiet w stosunku do wynagrodzenia w pracy po zdobyciu doświadczenia znacznie się zwiększyły.

## Preferowane świadczenia pozapłacowe (benefity)

# 22

Dodatkowe świadczenia pozapłacowe, tzw. benefity nie są wymogiem stawianym pracodawcom/czyniom, jednak dodatnie takiej opcji wpływa pozytywnie na atrakcyjność stanowiska. Zbadaliśmy, jakie benefity szczególnie zachęcają studentów/teki do aplikowania na daną ofertę.

W analizie uwzględniono 13 różnych kategorii świadczeń pozapłacowych, które zachęcają respondentów do aplikowania na konkretne oferty pracy (ankietowani mogli wybrać od 1 do 3 odpowiedzi). Pozostawiono także możliwość wpisania własnych benefitów, które nie znajdowały się na liście.



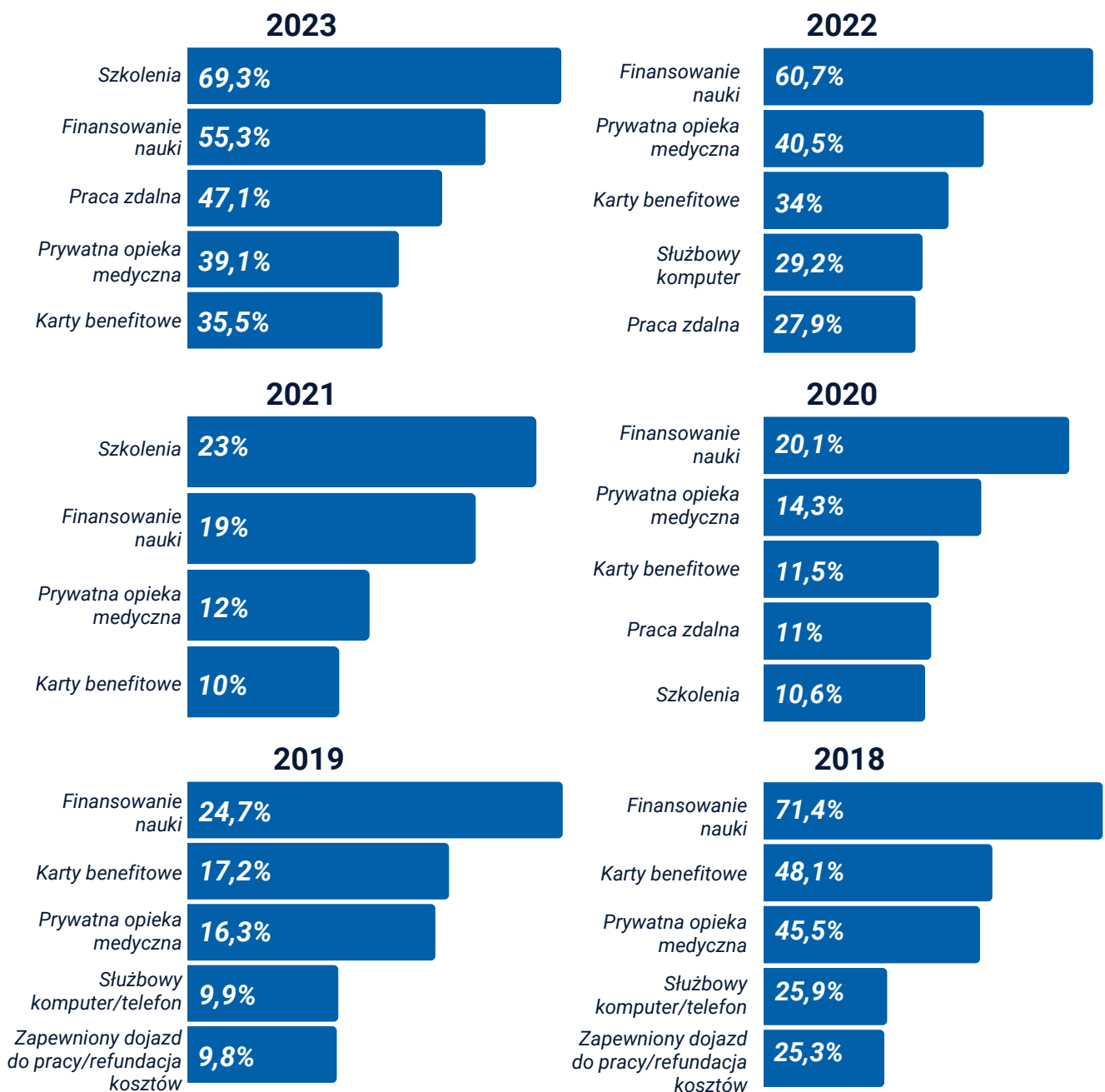
WYKRES 16 OCENA ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH PRZEZ STUDENTÓW

Na podstawie danych można zauważyć, że najczęściej wskazywanym benefitem jest finansowanie nauki (np. szkolenia zawodowe, kursy języka obcego, studia podyplomowe), które cieszy się poparciem aż 86,4% respondentów. To oznacza, że znaczna większość badanych wysoko ceni możliwość rozwoju zawodowego oferowanego przez pracodawcę, o czym mówiliśmy podczas omawiania wartości ważnych dla pokolenia Z.

# 23

Kolejnymi benefitami, które respondenci wybrali praktycznie w takim samym stopniu są: prywatna opieka medyczna oraz możliwość pracy zdalnej. Prywatna opieka medyczna pozwala na znacznie łatwiejsze umówienie się do specjalistów, dlatego też jest niezwykle atrakcyjna jako benefit. Możliwość pracy zdalnej pozwala na pracę z domu wtedy, kiedy jest to potrzebne - jest o wiele lepszą alternatywą niż branie dnia wolnego.

Benefitami zamykającymi top 5 studentów/tek są karty benefitowe oraz służbowy komputer/telefon. Nie są to wysokie wyniki, bo około jedna czwarta respondentów wybrała te benefity.



WYKRES 17 OCENA ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH PRZEZ STUDENTÓW  
W LATACH 2018-2023

# 24

Tegoroczne wyniki nie różnią się znacznie od wyników kilku ostatnich lat, gdzie w top 5 benefitów wybieranych przez studentów/teki znalazły się:

- finansowanie nauki/szkolenia - zawsze na pierwszym miejscu
- prywatna opieka medyczna
- karty benefitowe
- służbowy komputer/telefon
- praca zdalna - wskazywana w okresie po pandemii
- zapewniony dojazd do pracy/refundacja kosztów dojazdu - wskazywane w latach przed pandemią

Świadczenia pozapłacowe są niezwykle ważnym elementem oferty pracy, wpływającym na decyzje studentów/ek dotyczące wyboru pracodawcy/czyni. Hierarchia ważności benefitów podkreśla, że cenimy sobie możliwość rozwoju zawodowego (co jest także zaletą dla pracodawców), zdrowie oraz elastyczność pracy, czyli wartości ważne dla pokolenia Z, o których wspominaliśmy na stronie 17, podczas omawiania oczekiwanych wynagrodzeń.

Pracodawcy/czyni, którzy chcą przyciągnąć i utrzymać najlepsze talenty, powinni skupić się na oferowaniu wymienionych (przede wszystkim na podium) świadczeń pozapłacowych.



# STUDENCKI WORK-LIFE BALANCE

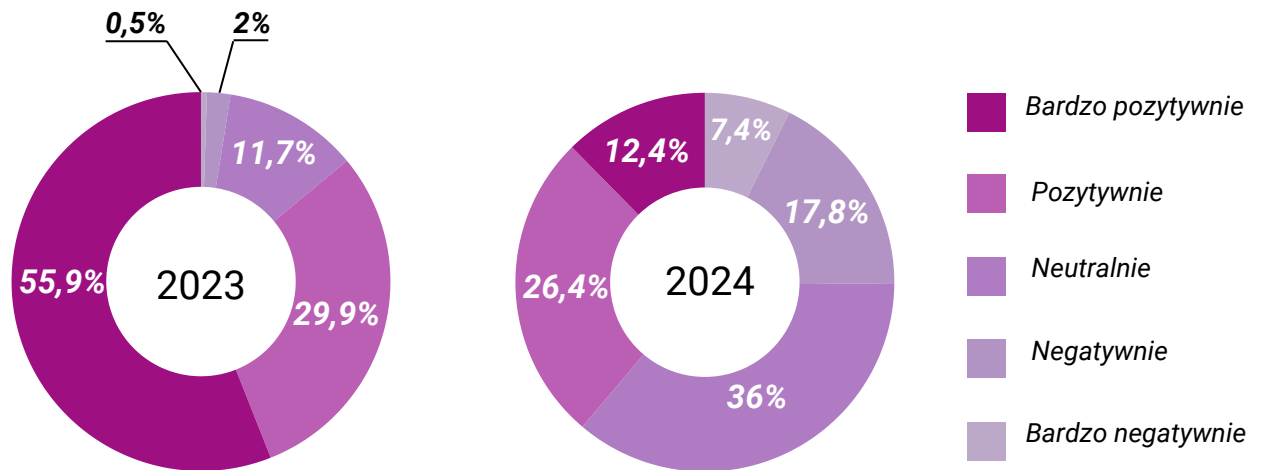
W tym roku po raz drugi przeprowadzamy badania w temacie studenckiego work-life balance. Uważamy, że to temat, który nabiera coraz większego znaczenia w dzisiejszym świecie. Jest to szczególnie istotny aspekt życia młodych ludzi, którzy muszą łączyć liczne obowiązki związane z nauką i życiem prywatnym. Studenci/cki, dążąc do uzyskania wyższego wykształcenia, nie tylko uczęszczają na zajęcia i przygotowują się do egzaminów, ale również rozwijają swoje pasje i zdobywają doświadczenie zawodowe. Wymaga to od nich umiejętności zarządzania czasem i ustalania priorytetów, aby nie zaniedbywać żadnej sfery życia. Zachowanie równowagi między obowiązkami akademickimi a osobistymi jest kluczowe, aby uniknąć nadmiernego stresu i wypalenia.

Work-life balance u studentów jest kluczowy, ponieważ umożliwia im harmonijne łączenie nauki z odpoczynkiem, co sprzyja lepszym wynikom akademickim i zdrowiu psychicznemu. Dzięki zachowaniu tej równowagi studenci/cki mogą unikać nadmiernego stresu i wypalenia, co wspiera ich ogólny rozwój i satysfakcję z życia. Tak naprawdę tyczy się to nie tylko studentów, a każdego pracownika.

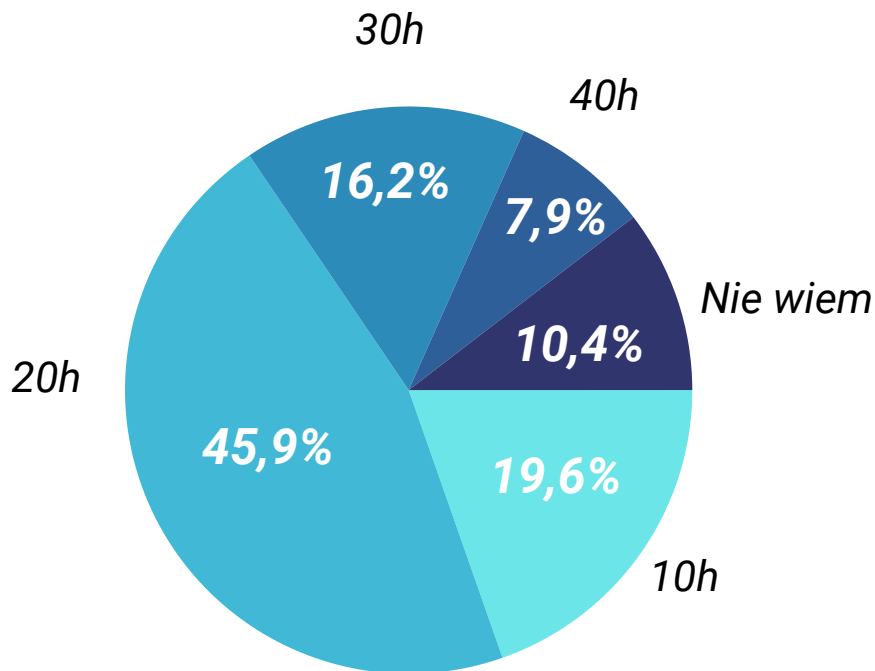
## Ocena studentów

Większość studentów/tek biorących udział w badaniu, aż 36% wskazało odpowiedź – neutralnie/mieszane uczucia. Oznacza to, że większość respondentów nie jest w stanie określić, czy łączenie pracy i studiów jest dla nich pozytywnym, czy negatywnym zjawiskiem. Kolejna spora grupa respondentów (26,4%) oceniła ten aspekt pozytywnie. Kobiety najczęściej wybierały odpowiedź neutralnie, natomiast mężczyźni oceniali łączenie pracy zawodowej z nauką w ramach studiów pozytywnie.

W kontekście czasu, jaki studenci/cki byliby/łyby w stanie poświęcić na pracę podczas studiów, zdecydowana większość wskazała 20 godzin tygodniowo, czyli pół etatu. Było to aż 45,7% respondentów. Zaledwie 7,8% badanych studentów/tek podjęłoby się pracy na pełen etat.



WYKRES 18 OCENA STUDENCKIEGO WORK-LIFE BALANCE W LATACH 2023-2024

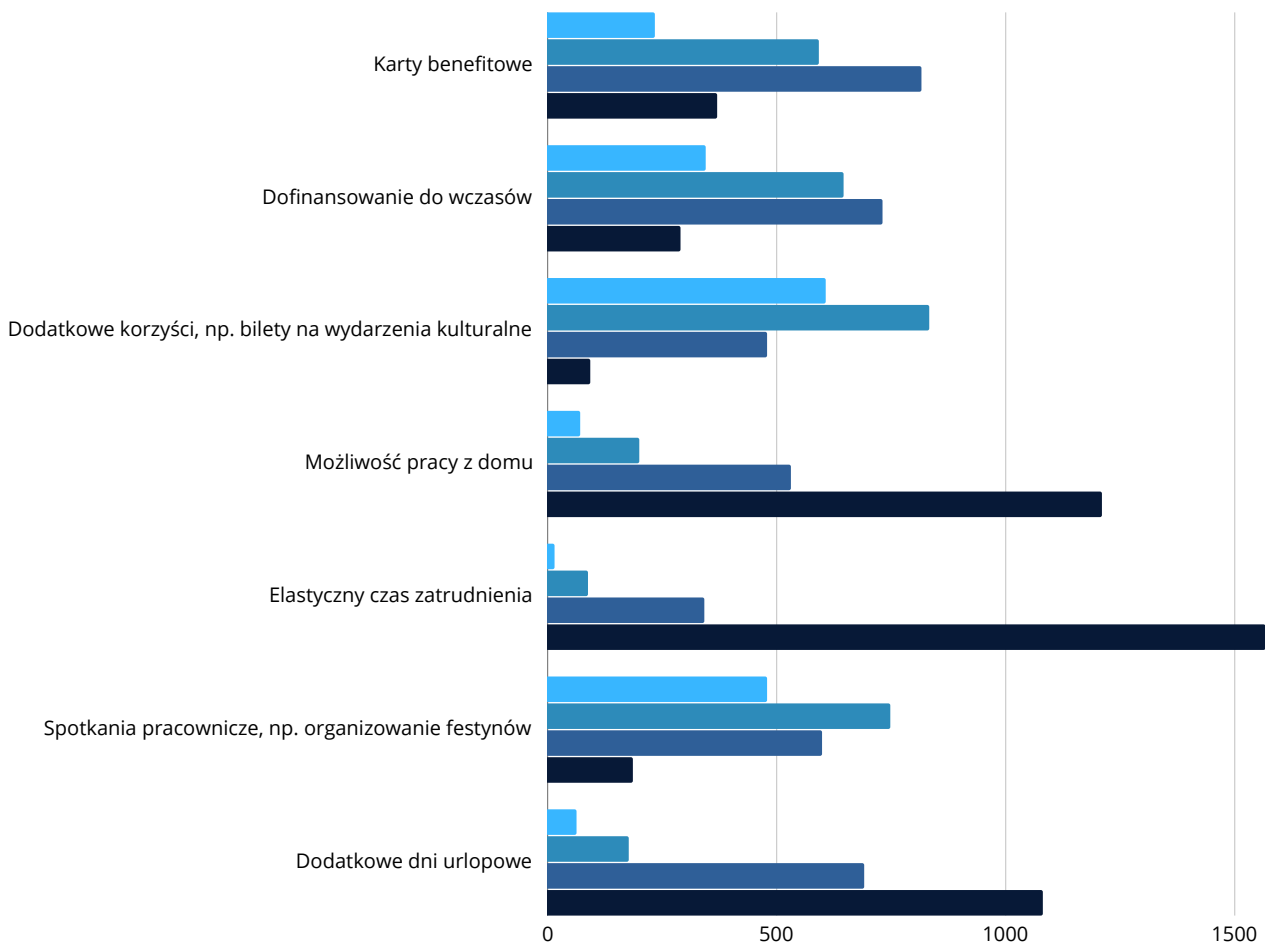


WYKRES 19 PREFEROWANA LICZBA GODZIN PRZEZNACZONA NA PRACĘ W CZASIE STUDIÓW

Dopasowanie warunków pracy do indywidualnych preferencji i oczekiwań, oferowanie konkurencyjnego wynagrodzenia oraz zapewnienie dodatkowych korzyści pozapłacowych ułatwia zarządzanie czasem oraz realizację zobowiązań i celów zawodowych i osobistych. Pracodawcy/czynie, którzy/te biorą pod uwagę te aspekty, tworzą bardziej zrównoważone środowisko pracy dla studentów, wspierając ich w dążeniu do równowagi między nauką a życiem prywatnym oraz osobistymi celami i aspiracjami.

Studenci/cki biorący/ce udział w badaniu jako elementy work-life balance szczególnie ważne w przyszłym miejscu zatrudnienia najczęściej wskazywali elastyczny czas pracy, możliwość pracy z domu i dodatkowe dni urlopowe.

Dokładnie takie same odpowiedzi były wybierane w poprzedniej edycji badania w 2023 roku. Natomiast te elementy zyskały na popularności wśród studentów/tek dopiero w okolicach 2020 roku – we wcześniejszych edycjach elastyczny czas pracy czy możliwość pracy zdalnej nie pojawiały się wśród odpowiedzi, bądź były to pojedyncze przypadki. Zmiana oczekiwań studentów/tek wobec elementów work-life balance zapewnianych przez pracodawców/czynie wynika najprawdopodobniej z przymusu nauki zdalnej w latach 2020-2021, która przyzwyczaiła studentów/cki do takiego trybu pracy i pokazała, że efektywniej i sprawniej można pracować we własnych czterech ścianach – niekoniecznie stacjonarnie w siedzibie firmy.



WYKRES 20 ELEMENTY WORK-LIFE BALANCE WSKAZANE PRZEZ STUDENTÓW JAKO WAŻNE W PRZYSZŁEJ PRACY

# 28

Badanie podkreśla rosnące znaczenie równowagi między pracą a życiem osobistym wśród studentów/tek. W kontekście kombinacji nauki i życia prywatnego, umiejętność zarządzania czasem i priorytetami staje się kluczowa. Odpowiedzi wskazują, że większość studentów/tek preferuje pracę na pół etatu, aby komfortowo łączyć studia z pracą, co sugeruje potrzebę elastyczności w harmonogramach pracy. Preferowane przez studentów/teki elementy work-life balance w miejscu pracy również wskazują na dużą potrzebę dostosowania czasu poświęconego na pracę zarobkową do studiowania.

W tym roku poprosiliśmy studentów/teki, aby napisali kilka zdań o łączeniu pracy i studiów. Oto kilka z ich wypowiedzi:

Pewne kierunki, jak mój, mocno ograniczają lub uniemożliwiają podjęcie pracy zawodowej. Ilość zajęć jest tak duża, że nie ma możliwości pracować na chociaż pół etatu (chyba, że świadomie się rezygnuje z większości zajęć, i chodzi tylko i wyłącznie na zajęcia obowiązkowe - co w mojej opinii mija się z celem). Spotkałam się z ofertami staży - wszystkie były na pełen etat, lub co najmniej ponad połowę (wykluczyło mnie to z procesu rekrutacji na samym początku).

Uważam, że łączenie pracy zawodowej oraz studiów nie jest nie wykonalne, ale jest bardzo trudne i wymagające doskonałej organizacji czasu. Myślę, że w czasie studiów najlepiej skupić się gromadzeniu wielu różnych umiejętności, które można zdobyć angażując się w różne kursy lub działalność kół naukowych. Te umiejętności umożliwią bycie bardziej efektywnym i unikalnym kandydatem na rynku pracy.

Da się, ale w obu kwestiach trzeba iść na kompromisy (i trzeba mieć wyrozumiałego pracodawcę, mało który się godzi na pracę na pół etatu).

Uważam, że musi być chęć to łączyć po pierwsze, plus dostosowanie do dyspozycyjności studenta ze strony pracodawcy. Ale sama możliwość pracy podczas studiów (oczywiście chodzi o pracę związaną z kierunkiem studiów) daje dużo benefitów dla studenta na przyszłość. Najwyraźniej zdobywa potrzebne doświadczenie i może zdecydować wcześniej z czym dokładniej w przyszłości chciałby pracować, a z czym nie, co pomoże skupić się na ważnych rzeczach. Jeśli osoba poza studiami nie ma nic i nie bierze udziału w żadnych organizacjach, to czasu (moim zdaniem) jest bardzo sporo, i można go poświęcić na zdobywanie doświadczenia zawodowego.

Zależy od pracy. Patrząc na to jak dużo czasu zajmują mi studia, mógłbym jedynie podejmować jakąś pracę dorywczą w małym wymiarze godzinowym. Większości pracodawców potrzebuje pracownika na stałe.

Brakuje lepszego dostosowania planu do pracy zawodowej. W moim przypadku często występują zajęcia w środku dnia (np. o 13), co utrudnia pracę, gdyż nie pozwala na wypracowanie pełnego dnia (np. 8 godzin)

Jako osoba, która studiuje dziennie architekturę i pracuje na pół etatu w biurze architektonicznym, mam bardzo mało wolnego czasu. Swoją pracę dostałam po odbyciu nowowprowadzonych obowiązkowych czteromiesięcznych praktyk zawodowych - szef biura, w którym je odbywałam, był zadowolony z mojej pracy i sam zaproponował mi kontynuację współpracy. Bardzo się cieszę, że mogę pracować i zdobywać bezpośrednio doświadczenie już na tak wczesnym etapie, jednak wymaga to ode mnie bardzo dużo zaangażowania, w związku z czym w wieku 22 lat nie robię zupełnie nic poza pracą i studiami. Uważam, że nie jest to idealne rozwiązanie, a młodzi ludzie nie powinni czuć się zobligowani do poświęcania się karierze, tylko mieć czas na życie prywatne i zajęcia niezarobkowe.

Dzięki dobrej organizacji własnego planu i czasu jestem w stanie dobrze dobrać zajęcia tak, aby móc pracować. Dodatkowe szkolenia, w których biorę udział dodatkowo pobudzają moją chęć do nauki zawodu i poznawania prawdziwego wizerunku przyszłej pracy. Wystarczy chcieć, a można bez większego problemu łączyć pracę ze studiami.

Uważam, że jeżeli studia dają taką możliwość to warto podjąć pracę, bo pozwala ona zdobyć doświadczenie. Studiuje dziennie, a pracuje w weekendy, znajduję też czas na przyjemności, dobrze rozplanowany czas to podstawa. Czuje się dumna, gdy aktywnie spędzam czas.

Dzięki łączeniu pracy i studiów można się bardzo wiele nauczyć na temat organizacji obowiązków w ciągu dnia, nabywać doświadczenie i oczywiście zdobyć fundusze na studenckie życie. Często jest ciężko, ale warto podejmować ten trud ;)

Łączenie pracy zawodowej oraz studiowania, pozwala na rozszerzenie zdobywanej wiedzy. Wymienianie wiedzy praktycznej z pracy zawodowej pozwala na uzupełnienie praktycznych braków na studiach, natomiast zastosowanie wiedzy teoretycznej w pracy pozwala na rozwój zakresu pracy o, na przykład, usprawnienie procesów.

## 30

Wszystko zależy od tego jaki plan się wylosuje. Pracuję już ponad rok na pełen etat i od 3 semestrów układam sobie plan pod pracę. Raz jest super i mogę na spokojnie po pracy pójść na studia, a raz muszę skracać czas pracy, by iść na zajęcia, a potem odrabiać ten czas wieczorami. Tworzy to stres o to, czy pracodawca będzie miał z tym problem czy nie.

Ogólnie moim zdaniem priorytetowo, dla studentów ostatniego roku, plany powinny być układane z myślą o tym, żeby łączyć studia i pracę, a studia magisterskie to już na 100%. Oprócz tego, to da się wszystko zrobić, ale cierpi na tym jakość życia - mało czasu na naukę, dodatkowo nie chodzę na wykłady, bo muszę pracować. Przez weekendy śpię lub odpoczywam, bo nie ma się tyle siły. Jednak niezależność finansowa i zbierane doświadczenie zawodowe daje siłę do działania

Łączenie pracy zawodowej ze studiami jest sporym wyzwaniem, a dodatkowe aktywności studenckie takie jak działanie w kołach naukowych wymagają od studentów silnej motywacji i dokładnego zarządzania czasem. Te potrzeby zdecydowanie można zauważyć we wskazywanych przez studentów benefitach i elementach work-life balance – wyniki badania są dokładnie takie jak rzeczywistość: my, studenci, chcemy angażować się zarówno w rynek pracy jak i rozwój akademicki, ale potrzebujemy do tego odpowiednich warunków. Oprócz klasycznego work-life balance w naszym przypadku do zestawienia trzeba dodać uczelnię i aktywności studenckie.

# MÓJ IDEALNY PRACODAWCA

W tym roku zrezygnowaliśmy z przeprowadzania Rankingu Pracodawców, jednak sprawdziliśmy, jakie wartości i cechy musi spełniać pracodawca/czyni, by, według studentów/tek Politechniki Wrocławskiej, otrzymać miano Idealnego Pracodawcy.

Wierzymy, że ta zmiana przyniesie wartościowe dane dla pracodawców/czyń i dzięki ich analizie będą mogli wprowadzić pozytywne zmiany do swoich firm, zachęcające studentów/teki do aplikowania na wybrane stanowiska.

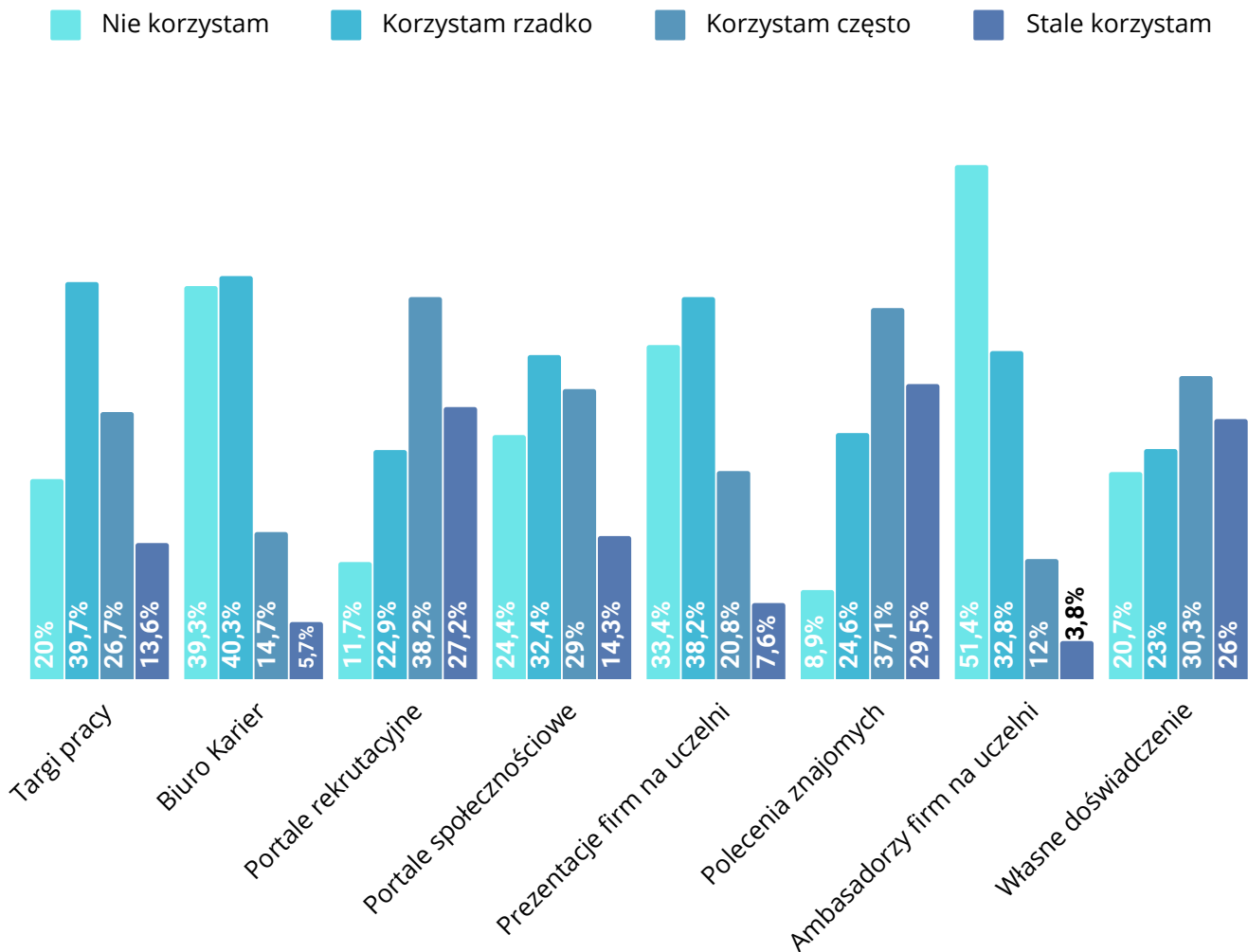
W 2021 roku przeciętna długość życia zawodowego Polaków wyniosła 34,3 roku<sup>1</sup>. W pracy spędzamy wiele godzin, dlatego tak ważne jest, aby atmosfera w pracy sprzyjała naszemu dobremu samopoczuciu. Przeprowadzone w tym roku przez nas badanie pomoże pracodawcom/czyniom w sprawdzeniu, co sprawia, że chcemy pracować i sprawia nam to przyjemność. Dobra atmosfera w pracy i dobre samopoczucie sprawia, że mniej chętnie myślimy o zmianie pracy, dlatego też warto zadbać o te wartości.

## Źródła poszukiwania wiedzy o pracodawcach/czyniach przez studentów/teki

Możliwość zdobycia wiedzy na temat potencjalnego pracodawcy jest dla przyszłych kandydatów niesamowicie istotna. Poznanie misji, wizji, czy strategii firmy pozwala na weryfikację jej wartości z naszymi. Dodatkowo opinia uzyskana z pierwszej ręki od pracowników firmy może znacznie zachęcić do aplikowania na daną pozycję.

W analizie uwzględniliśmy 8 różnych źródeł informacji, z których respondenci uzyskują wiedzę na temat pracodawców/czyń.

<sup>1</sup>Katarzyna Domagała-Szymonek *Kawał życia spędzamy w pracy. Są najnowsze dane*  
<https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/kawal-zycia-spedzamy-w-pracy-sa-najnowsze-dane,90947.html> [dostęp: 16.06]



WYKRES 21 ŹRÓDŁA POZYSKIWANIA WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCÓW

Z analizy wynika, że dokładnie dwie trzecie respondentów korzysta z poleceń znajomych jako źródła wiedzy o pracodawcach często lub stale, co czyni je najpopularniejszym źródłem informacji o pracodawcach.

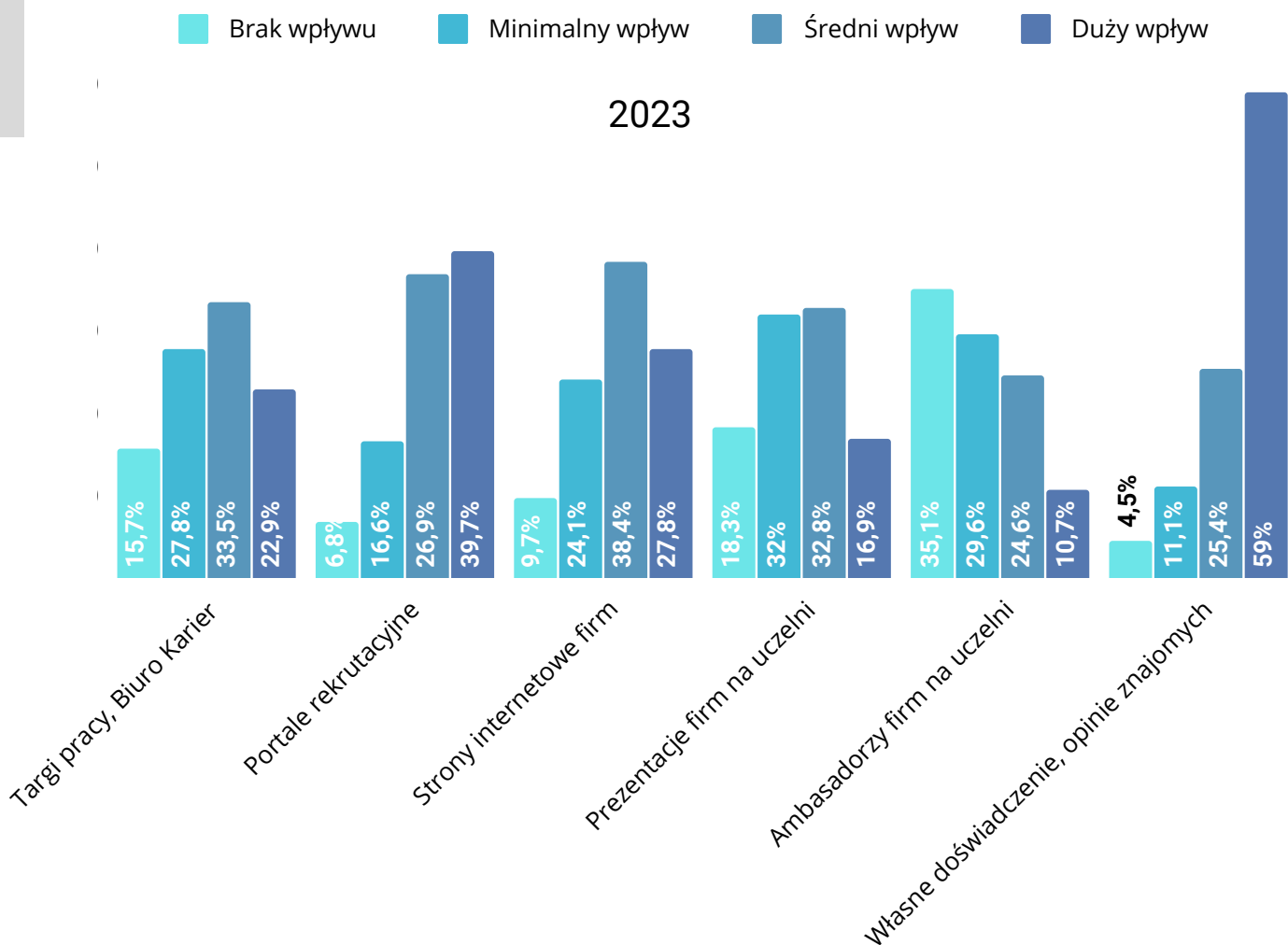
Oprócz poleceń znajomych, podobnie popularnym źródłem informacji są portale rekrutacyjne, ponieważ aż 65,4% respondentów do pozyskiwania wiedzy wykorzystuje portali rekrutacyjne takie jak np. Pracuj.pl. Równie duża grupa, bo ponad połowa ankietowanych, wykorzystuje swoje własne doświadczenie.

Najmniej wykorzystywanym sposobem zbierania informacji o pracodawcach są ambasadorzy firm na uczelni. Nie znamy powodu tak niskiego wykorzystania. Może być to spowodowane małą liczbą ambasadorów lub np. słabym rozgłosem. Może jest to dobre pole dla pracodawców, gdzie mogli by się wybić i trafić do szerszego grona odbiorców ze swoją firmą.



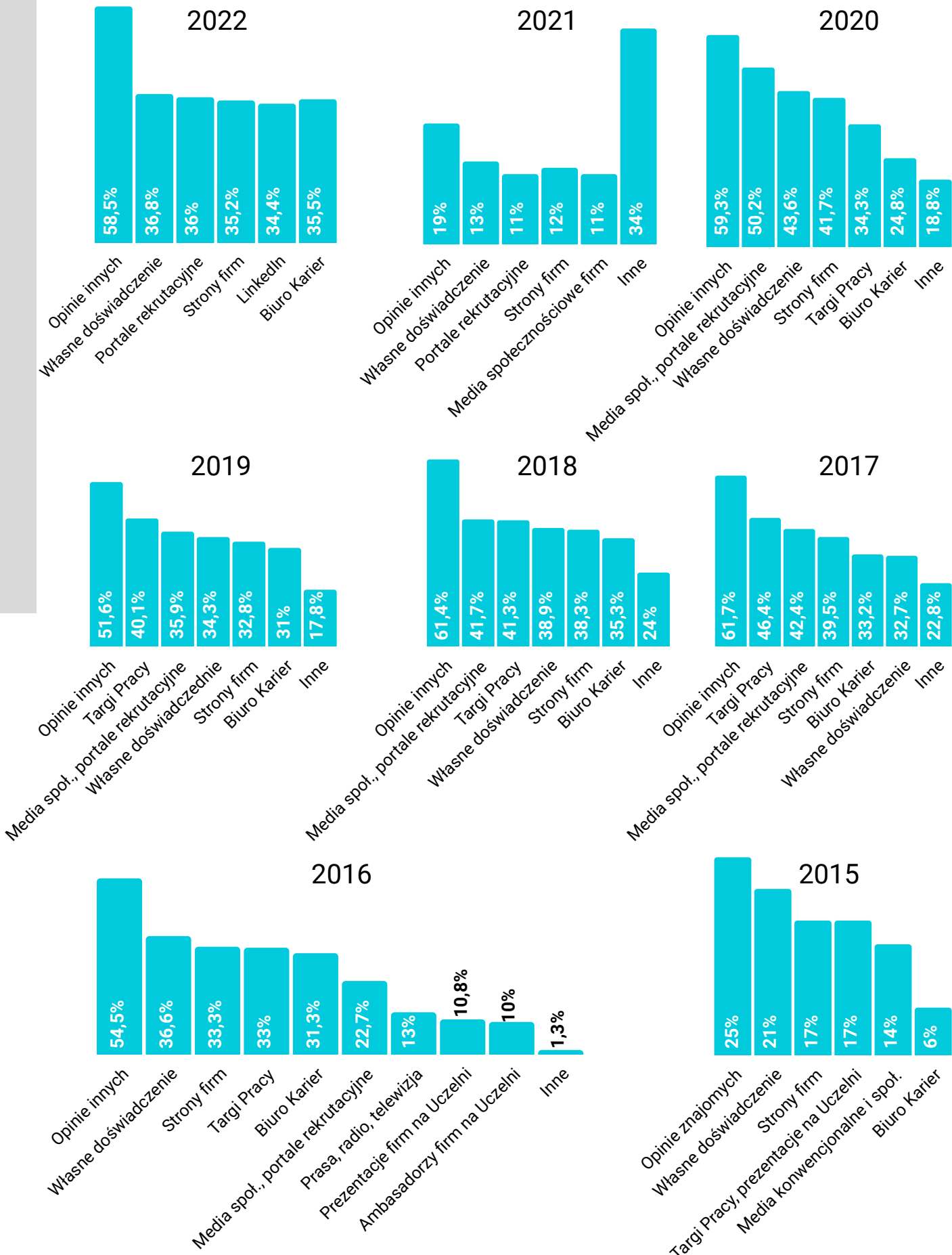
Targi Pracy są także źródłem, które jest rzadko wykorzystywane, jednak ten wynik może być spowodowany specyfiką Targów, czyli ich nieczęstym występowaniem.

Serdecznie zapraszamy wszystkich studentów i pracodawców na Akademickie Targi Pracy organizowane przez Biuro Karier PWr oraz Fundację Manus na Politechnice Wrocławskiej. ATP odbywają się cyklicznie 2 razy w roku: w okresie jesiennym oraz wiosennym. Są to dwa intensywne dni z firmami z branż inżynierskich i IT. W czasie Targów można poznać potencjalnych pracodawców, wziąć udział w różnego rodzaju aktywnościach i konkursach, a także skonsultować swoje CV z doradcami zawodowymi. W tym roku odbyła się okrągła 40. edycja Akademickich Targów Pracy. Więcej o Akademickich Targach Pracy można przeczytać na ich [oficjalnej stronie](#). Najbliższa edycja odbędzie się 22 października.



WYKRES 22 ŹRÓDŁA POZYSKIWIANIA WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCÓW W ROKU 2023

34

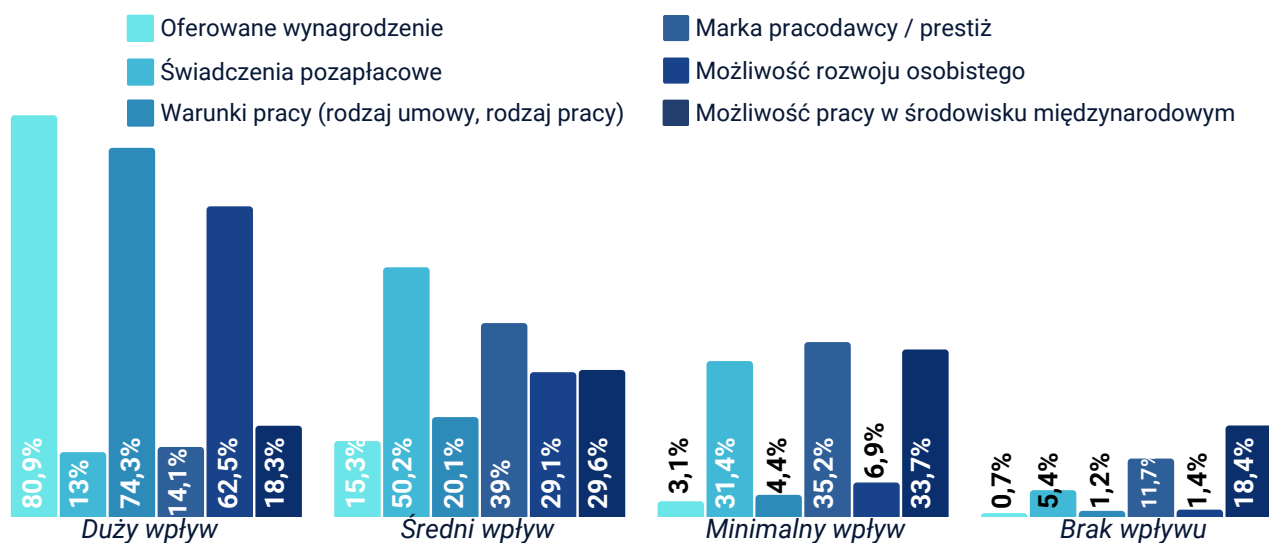


WYKRES 23 ŹRÓDŁA POZYSKIWIANIA WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCÓW W LATACH 2015-2023

Od 10 lat opinie innych/znajomych są jednogłośnie wybierane jako najważniejsze źródło pozyskiwania wiedzy na temat pracodawców. Pokazuje to, jak wysoce cenimy sobie informacje zdobyte "z pierwszej ręki". Na podstawie wykresów z poprzednich lat można zauważyć zmianę, która miała miejsce około 2019-2020 roku, gdzie Targi Pracy straciły poparcie większości, a na ich miejsce trafiły portale rekrutacyjne oraz media społecznościowe. Zmiana ta mogła mieć związek z pandemią Covid-19, podczas której Targi Pracy nie mogły odbywać się stacjonarnie, a większość codziennych czynności przeniosła się do Internetu.

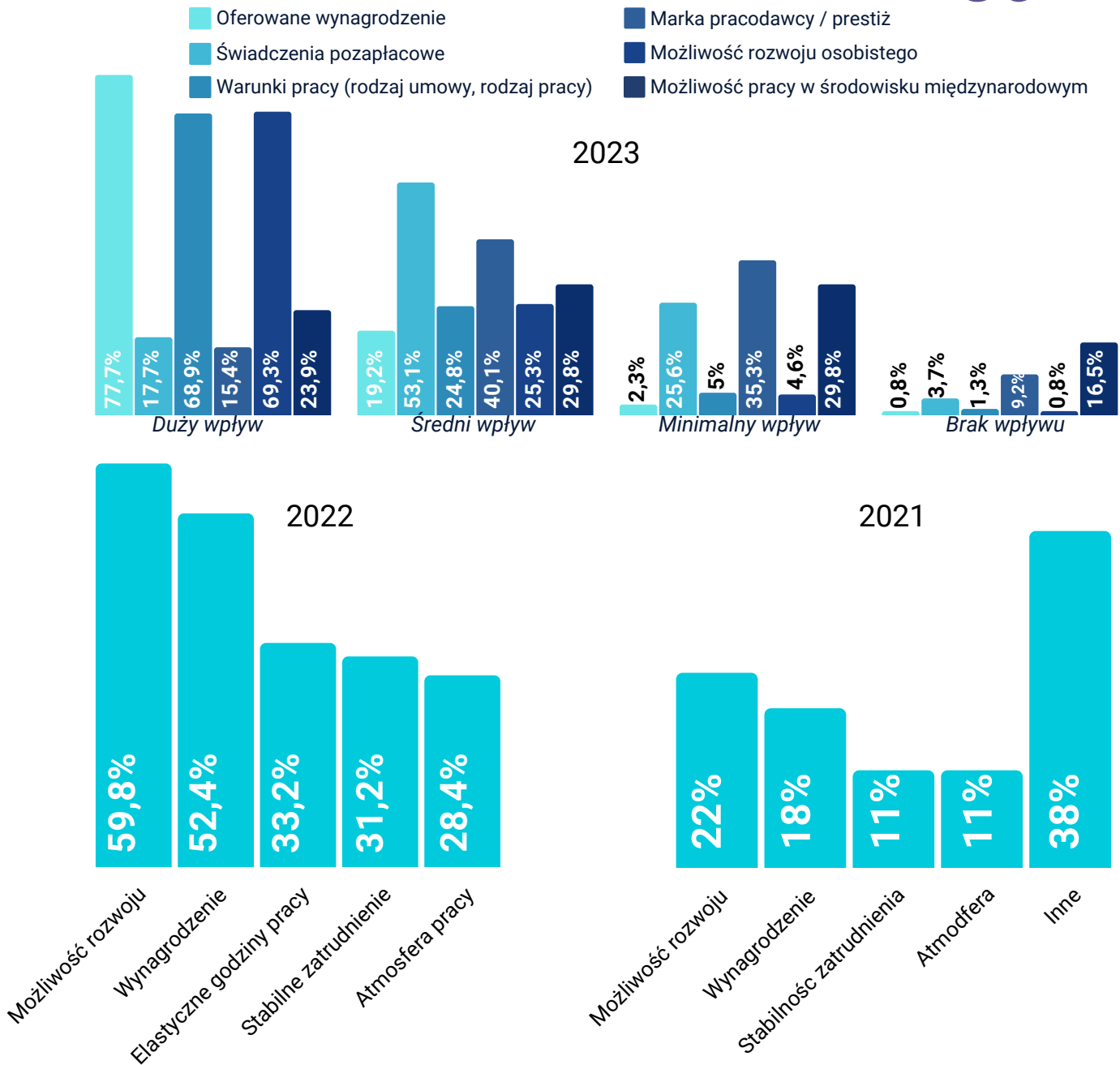
## Stopień wpływu wybranych korzyści oferowanych przez pracodawców/czyń

Zbadaliśmy co i w jakim stopniu wpływa na wybór pracodawcy/czyni przez studentów/cki. Wymieniliśmy najczęściej oferowane przez pracodawców/czyni korzyści. Ankietowani wybierali stopień wpływu każdego z nich na chęć aplikowania do danej firmy.



WYKRES 24 STOPIEŃ WPLYWU OFEROWANYCH KORZYŚCI NA WYBÓR PRACODAWCY

Studenci/cki przywiązują największą wagę do oferowanego wynagrodzenia i warunków pracy (ponad 70% studentów/tek uważa, że mają one duży wpływ na wybór pracodawcy/czyni). Możliwość rozwoju osobistego jest dla nich również bardzo istotna, co było także zauważalne w poprzednich pytaniach. Jako mające średni wpływ na wybór firmy studenci/cki wybrali świadczenia pozapłacowe. Najmniej istotne są dla studentów/tek: możliwość pracy w środowisku międzynarodowym, a także marka pracodawcy/prestiż.



WYKRES 25 STOPIEŃ WPŁYWU OFEROWANYCH KORZYŚCI NA WYBÓR PRACODAWCY W LATACH 2021-2023

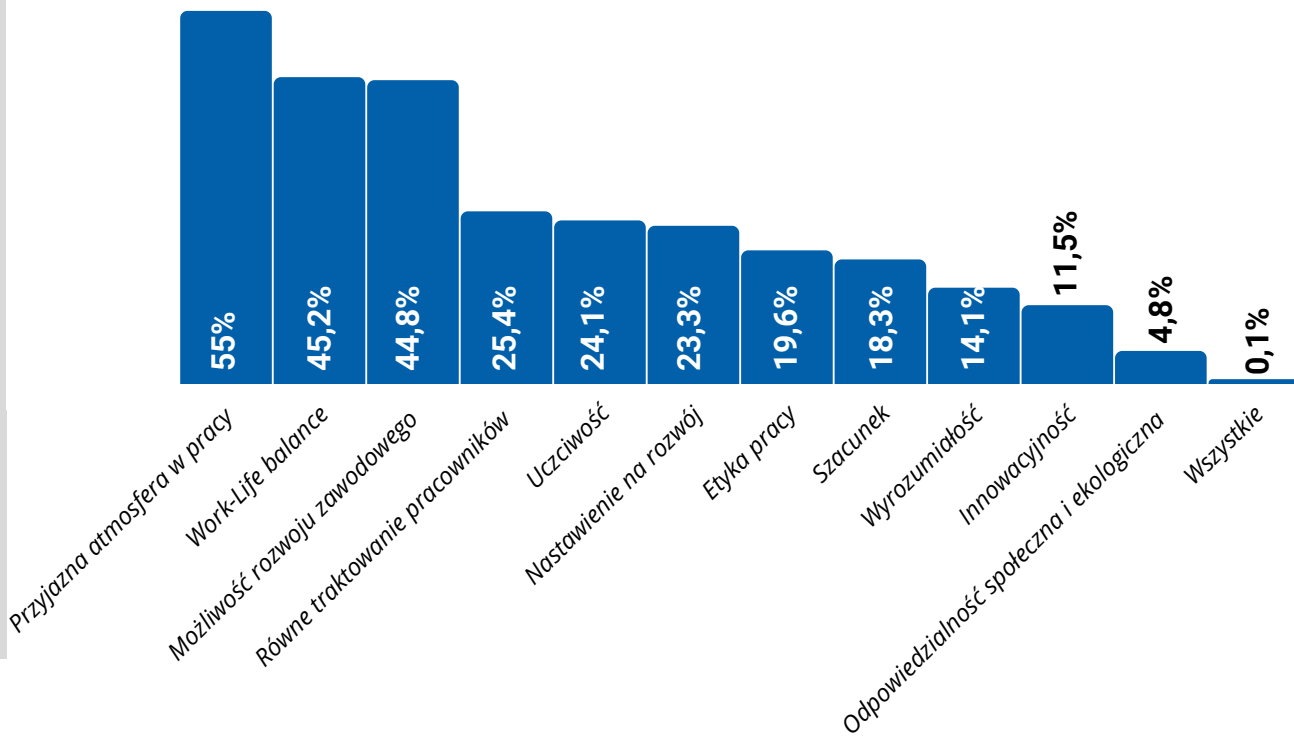
Analizując wyniki z poprzedniego roku można zauważyć, że są one bardzo zbliżone do tegorocznych: studenci/cki uważają, że wynagrodzenie, warunki pracy oraz możliwość rozwoju mają największy wpływ na wybór pracodawcy. W 2022 i 2021 roku ankietowani wskazali, że kierują się możliwością rozwoju oraz wynagrodzeniem przy wyborze pracy.

W tym pytaniu nie analizowaliśmy wyników z ankiet sprzed 2021 roku, ponieważ odpowiedzi dotyczyły się konkretnych pracodawców podanych przez studentów/cki w Rankingu "Mój Idealny Pracodawca", a nie ogółu wyboru pracy.

## Pożądane wartości u pracodawcy

# 37

Zapytaliśmy studentów/teki jakie wartości niematerialne są dla nich pożądane u pracodawcy. W tym pytaniu respondenci mogli wybrać od 1 do 3 proponowanych wartości (przy czym była też możliwość zaznaczenia odpowiedzi „wszystkie wartości”).



WYKRES 26 POŻĄDANE WARTOŚCI U PRACODAWCY WSKAZANE PRZEZ RESPONDENTÓW

Najczęściej wybierane wartości, jak przyjazna atmosfera w pracy, Work-Life balance i możliwość rozwoju zawodowego, wskazują na to, że respondenci poszukują pracodawców/czyń oferujących nie tylko profesjonalny rozwój, ale także dbają o dobrostan pracowników i tworzą pozytywne środowisko pracy.

Równe traktowanie pracowników, uczciwość, nastawienie na rozwój, etyka pracy oraz szacunek są również wysoko cenione.

Co ciekawe, najrzadziej wybraną wartością była odpowiedzialność społeczna i ekologiczna.

Tylko 12 respondentów uznało, że wszystkie wartości są dla nich ważne przy wyborze pracodawcy.

W ubiegłych latach nie sprawdzaliśmy, jak wartości niematerialne wpływają na wybór pracodawcy przez studentów/teki.

## PODSUMOWANIE

Badanie "Mój Idealny Pracodawca" zostało przeprowadzone po raz jedenasty na Politechnice Wrocławskiej. W tym roku do raportu dodano analizę wyników ze wszystkich poprzednich edycji. W raporcie można zauważyć, że badania różniły się między sobą i zmieniają się w zależności od bieżących potrzeb i zmian na świecie i rynku pracy.

Odpowiedzi studentów/tek w sekcji dotyczącej przygotowania zawodowego świadczą o ich chęci do dalszego rozwoju. Zdają sobie sprawę, że wiedza i umiejętności są bardzo cenione na rynku pracy. Świadomi swoich zalet chcą, by ich wynagrodzenie było adekwatne do umiejętności. Wielu respondentów chciałoby wykonywać zawód choćby częściowo związany z kierunkiem swoich studiów, a najczęściej wybieraną przez nich branżą była branża IT.

Pokolenie Z zdecydowanie ceni sobie work-life balance, skupia się na swoim zdrowiu fizycznym i psychicznym. Wielu ze studentów/tek Politechniki Wrocławskiej chce zdobyć swoje pierwsze doświadczenie zawodowe już w czasie studiów. Uważają oni, że studiowanie i pracowanie jest raczej pozytywnym zjawiskiem. Wskazują także działalność w organizacjach studenckich, jako doskonały sposób na zdobycie bardziej praktycznego doświadczenia.

Studenci/teki najchętniej czerpią swoją wiedzę na temat pracodawców od znajomych - chcą, aby informacje, które do nich trafiają były jak najbardziej rzetelne. Cenią sobie także możliwość rozwoju osobistego oraz przyjazną atmosferę w pracy. Pokazuje to, jakie wartości są najważniejsze dla pokolenia Z: samorozwój i zdrowie.

# POPZRZEDNIE EDYCJE

39

Jeśli analizy badania z poprzednich lat Cię zaciekały, zachęcamy do zapoznania się z multimedialnymi prezentacjami i omówieniem wyników z poprzednich dwóch lat:

## [Mój Idealny Pracodawca 2023](#)



## [Mój Idealny Pracodawca 2022](#)



# NASZ ZESPÓŁ



**Agata Jagieła**  
Koordynatorka badania  
Inżynieria Zarządzania II



**Martyna Felińska**  
Zarządzanie,  
Wydział Zarządzania



**Edyta Gašior**  
Zarządzanie,  
Wydział Zarządzania



**Barbara Kubek**  
Inżynieria Zarządzania,  
Wydział Zarządzania



**Julianna Kucharska**  
Inżynieria Zarządzania,  
Wydział Zarządzania



**Aleksandra Mokrzan**  
Inżynieria Zarządzania II,  
Wydział Zarządzania



**Paweł Szczubełek**  
Inżynieria Zarządzania,  
Wydział Zarządzania

40





# KONTAKT



KOŁO NAUKOWE PROJECT MANAGEMENT GROUP

 [FACEBOOK.COM/PMGROUPOPWR](https://www.facebook.com/PMGROUPOPWR)

 [LINKEDIN.COM/COMPANY/PROJECT-MANAGEMENT-GROUP-PMG](https://www.linkedin.com/company/project-management-group-pmg)

 [WWW.PMGROUP.PWR.EDU.PL](http://www.pmgrouppwr.edu.pl)



BIURO KARIER POLITECHNIKI WROCLAWSKIEJ

 [FACEBOOK.COM/PWRBIUROKARIER](https://www.facebook.com/pwrbiurokarier)

 [LINKEDIN.COM/COMPANY/BIUROKARIERPWR/](https://www.linkedin.com/company/biurokarierpwr/)

 [WWW.BIUROKARIER.PWR.EDU.PL/PL](http://www.biurokarier.pwr.edu.pl/pl)

41

