

Raport Mój Idealny Pracodawca badania

2
0
2
5



Raport „Mój Idealny Pracodawca 2025” przedstawia wyniki dwunastej edycji projektu realizowanego przez Koło Naukowe PMG we współpracy z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej. Badanie objęło ankiety wśród studentów i pracodawców, co pozwoliło porównać oczekiwania obu stron rynku pracy.



Spis treści

1. WPROWADZENIE 3

- 1.1 Cel badania
- 1.2 Opis badania
- 1.3 Charakterystyka respondentów

2. ANKIETA STUDENTÓW 5

- 2.1 Dane demograficzne
- 2.2 Wynagrodzenie i świadczenia pozapłacowe
- 2.3 Najważniejsze kryteria wyboru pracodawcy
- 2.4 Związek przyszłej pracy z wybranym kierunkiem studiów
- 2.5 Preferowana forma zatrudnienia
- 2.6 Preferowany model pracy
- 2.7 Zaangażowanie w działalność studencką
- 2.8 Studencki work-life balance

3. ANKIETA PRACODAWCÓW 20

- 3.1 Charakterystyka pracodawców biorących udział w ankiecie
- 3.2 Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe oferowane studentom

4. PORÓWNANIE WYNIKÓW 33

- 4.1 Oczekiwania finansowe i warunki zatrudnienia
- 4.2 Kompetencje i oczekiwania wobec kandydatów
- 4.3 Świadczenia pozapłacowe i benefity
- 4.4 Organizacja pracy i work-life balance
- 4.5 Perspektywy zatrudnienia na stałe

5. PODSUMOWANIE 35

- 5.1 Wnioski i znaczenie projektu



1. Wprowadzenie

Tegoroczna edycja projektu „Mój Idealny Pracodawca” została zrealizowana już po raz dwunasty. Raport, przygotowany przez Koło Naukowe PMG we współpracy z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej, stanowi kontynuację wieloletniej inicjatywy badawczej, której celem jest monitorowanie oczekiwań studentów wobec przyszłych pracodawców oraz zestawienie ich z perspektywą firm.

Zbieranie opinii studentów w formie ankiet nigdy nie jest prostym zadaniem – to forma, która nie zawsze wydaje się atrakcyjna i angażująca. Każda edycja badań przynosi więc inne wyzwania związane z dotarciem do respondentów. MIP to jednak projekt tworzony przez studentów, dlatego traktujemy go także jako przestrzeń do nauki – w tym, jak skutecznie zachęcać innych do udziału w badaniach. Pomimo tych wyzwań, po raz kolejny udało się zgromadzić grupę reprezentatywną studentów Politechniki Wrocławskiej, tym razem w roku akademickim 2024/2025, stanowiącą 10% interesującej nas populacji. Dzięki temu mamy solidną podstawę do wyciągania wniosków i pokazania, jak młodzi ludzie patrzą dziś na rynek pracy i pracodawców.

W tym roku postanowiliśmy rozszerzyć badanie i – oprócz tradycyjnej ankiety wśród studentów – przygotowaliśmy również kwestionariusz skierowany do pracodawców. Pomysł ten pojawił się z naszej chęci spojrzenia na rynek pracy z dwóch perspektyw: młodych osób rozpoczynających karierę oraz firm, które ich zatrudniają. Zależało nam na tym, aby lepiej zrozumieć, w jakim stopniu oczekiwania studentów spotykają się z realiami i potrzebami pracodawców. Choć odpowiedzi od firm nie spłynęły w takiej liczbie, by można było mówić o w pełni reprezentatywnym obrazie, to jednak stanowią ciekawy punkt odniesienia i są ważnym krokiem w rozwoju naszego projektu.

1.1 Cel badania

Celem badania przeprowadzonego wśród studentów było poznanie ich oczekiwań i preferencji wobec przyszłych pracodawców oraz warunków zatrudnienia. Ankieta obejmowała zarówno kwestie demograficzne (takie jak płeć, wydział, forma studiów), jak i obszary związane z wyborem pracodawcy, preferowaną formą zatrudnienia w trakcie i po studiach, oczekiwanym modelem pracy oraz znaczeniem powiązania przyszłej pracy z kierunkiem studiów. Studenci określali również minimalne wynagrodzenie akceptowalne na różnych etapach kariery, wskazywali najważniejsze świadczenia pozapłacowe oraz elementy work-life balance. Badanie pozwoliło także ocenić posiadane doświadczenie zawodowe, gotowość do łączenia nauki z pracą, a także stopień zaangażowania w działalność studencką. Dzięki tym informacjom możliwe jest zrozumienie, co dla młodych ludzi stanowi kluczowe kryterium przy wyborze pracodawcy i jakie warunki pracy będą miały największe znaczenie w ich przyszłej karierze.

Celem badania skierowanego do pracodawców było poznanie ich perspektywy na temat zatrudniania studentów i absolwentów. Ankieta pozwoliła zebrać informacje dotyczące m.in. tego, czy i w jakim zakresie firmy zatrudniają studentów, na jakich zasadach oraz w jakim wymiarze czasu pracy. Pytania dotyczyły również poziomu wynagrodzenia, wymagań rekrutacyjnych, modelu pracy, a także oferowanych świadczeń pozapłacowych oraz wsparcia w łączeniu pracy z nauką. Dzięki temu możliwe było zidentyfikowanie kluczowych atutów zatrudniania młodych osób z perspektywy pracodawców, a także barier czy najczęstszych powodów odrzucania kandydatur. Badanie objęło również zagadnienia związane z długofalowym zatrudnieniem studentów i formami współpracy z uczelniami, które pracodawcy uznają za najbardziej wartościowe

1.2 Opis badania

Badanie zostało przeprowadzone w dniach od 13 marca do 19 maja 2025 roku wśród studentów Politechniki Wrocławskiej oraz w dniach od 16 czerwca do 4 lipca wśród pracodawców współpracujących z Biurem Karier działającym na Politechnice Wrocławskiej.

1.3 Charakterystyka respondentów

- W badaniu edycji 2024/2025 udział wzięli studenci wszystkich wydziałów Politechniki Wrocławskiej. Łącznie na ankietę dla studentów odpowiedziało 2073 studentów.
- Ankietę dla pracodawców uzupełniło 57 przedsiębiorstw z różnych branż i o różnej wielkości.



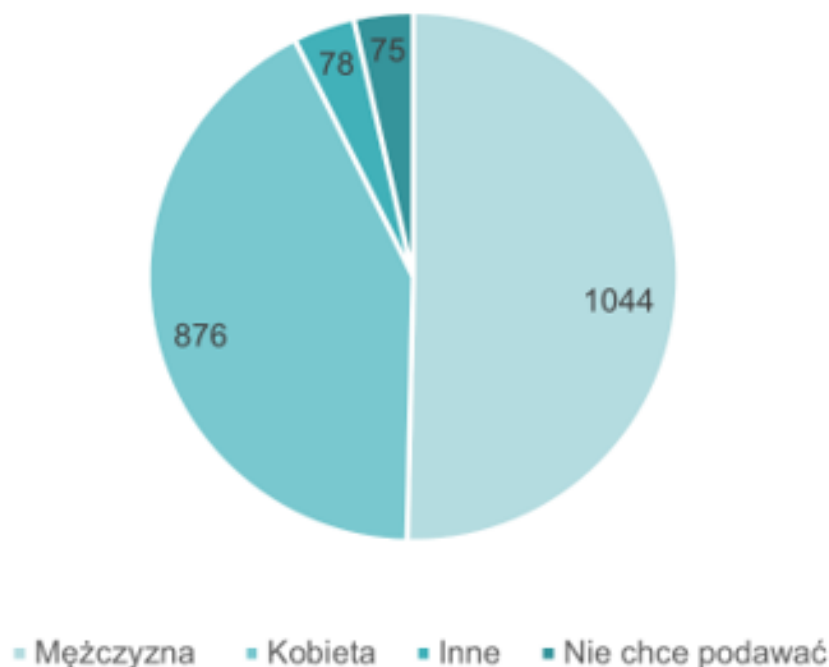
2. Ankieta Studentów

Aby lepiej poznać potrzeby oraz oczekiwania młodych osób wobec rynku pracy, przeprowadziliśmy ankietę wśród studentów Politechniki Wrocławskiej. Badanie miało na celu zebranie informacji dotyczących preferowanych form zatrudnienia, oczekiwanego wynagrodzenia, świadczeń pozapłacowych, a także czynników, które wpływają na decyzję o wyborze pracodawcy.

2.1 Dane demograficzne

2.1.1 Płeć

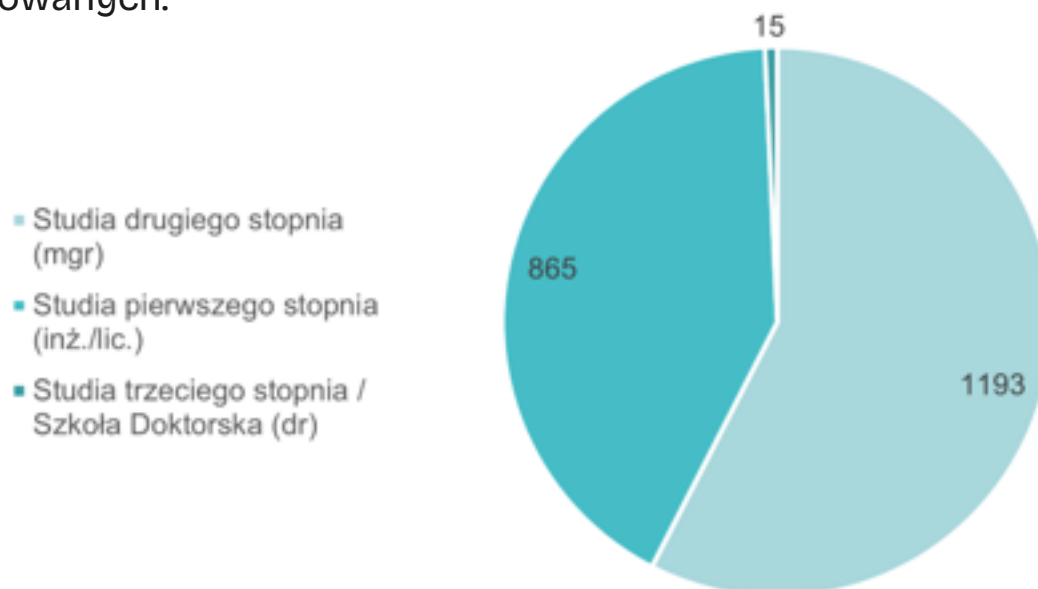
W badaniu wzięło udział 876 kobiet (42%) i 1044 mężczyzn (50%). 78 respondentów (4%) udzieliło odpowiedzi "inne", a 75 (4%) nie udzieliło odpowiedzi na temat płci.



Rysunek 1 Płeć

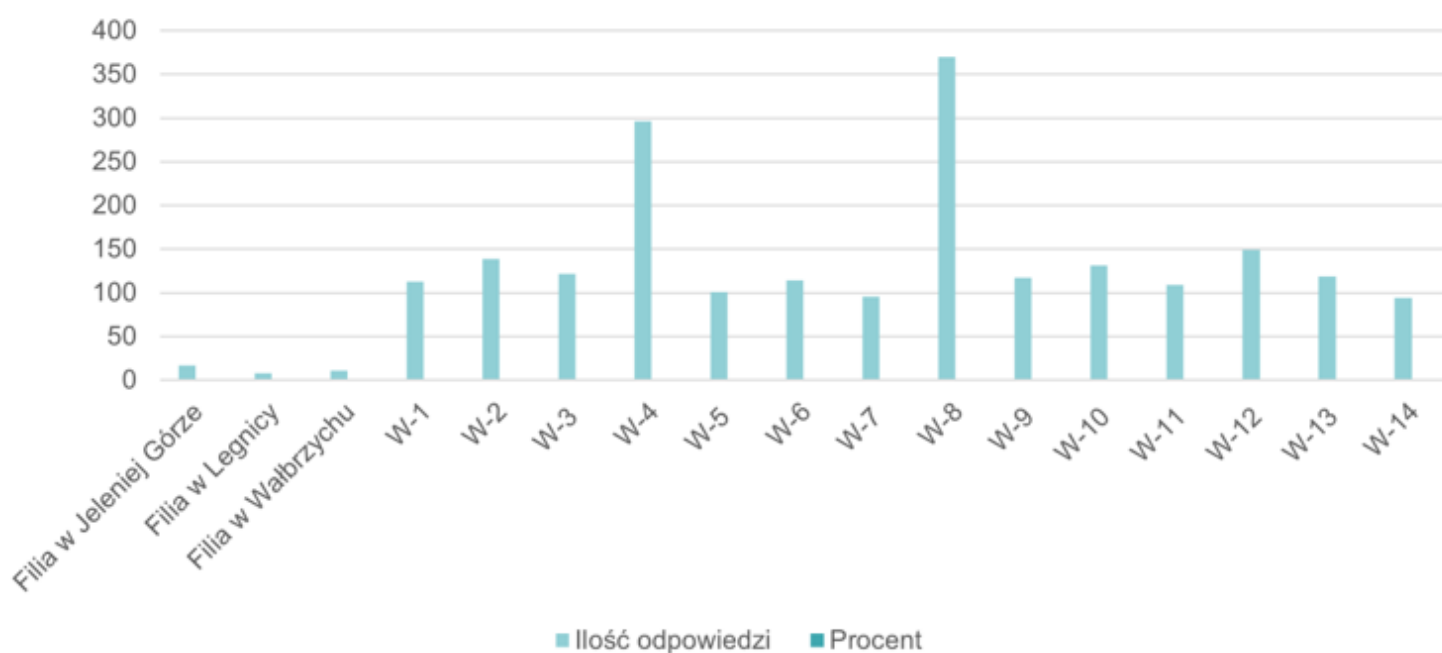
2.1.2 Stopień studiów

Najliczniejszą grupą studentów biorących udział w badaniu byli studenci drugiego stopnia (57%). Studenci pierwszego stopnia studiów (licencjackich lub inżynierskich) stanowili 42%, a studenci studiów trzeciego stopnia lub Szkoły Doktorskiej stanowili poniżej 1% ankietowanych.



Rysunek 2 Stopień studiów

2.1.3 Wydziały



Rysunek 3 Wydziały

W badaniu wzięli udział również studenci pozostałych wydziałów Politechniki Wrocławskiej:

- W1 – Wydział Architektury
- W2 – Wydział Budownictwa
- W3 – Wydział Chemiczny
- W4 – Wydział Informatyki i Telekomunikacji
- W5 – Wydział Elektryczny
- W6 – Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii
- W7 – Wydział Mechaniczno-Energetyczny
- W8 – Wydział Zarządzania
- W9 – Wydział Mechaniczny
- W10 – Wydział Podstawowych Problemów Techniki
- W11 – Wydział Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów
- W12 – Wydział Inżynierii Środowiska
- W13 – Wydział Matematyki
- W14 – Wydział Chemii i Technologii Żywności

oraz studenci filii uczelni w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu.

Najwięcej ankiet zostało wypełnionych przez studentów Wydziału Zarządzania (W8) oraz Wydziału Informatyki i Telekomunikacji (W4).

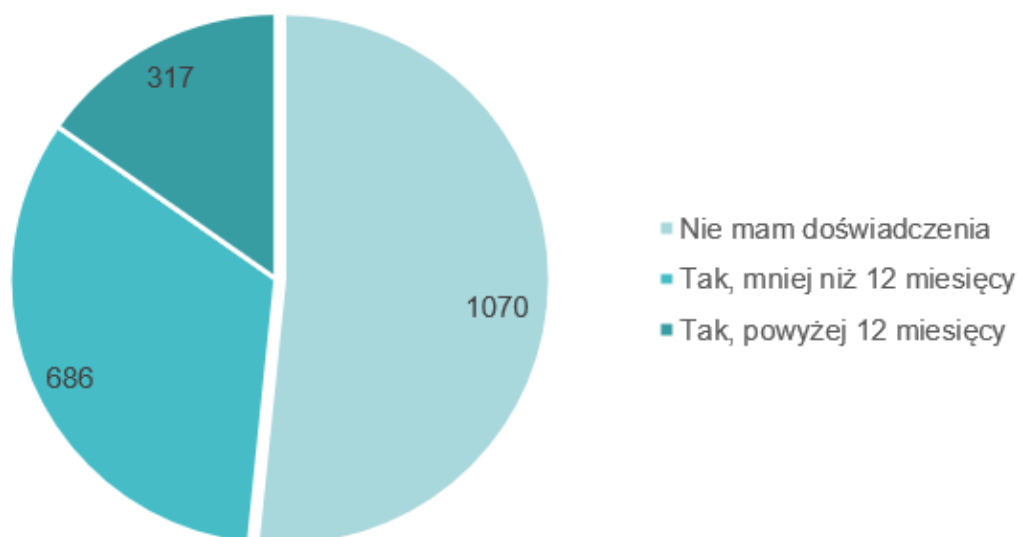
2.2 Wynagrodzenie i świadczenia pozapłatcowe

2.2.1 Doświadczenie zawodowe

W analizie uwzględniono trzy kategorie odpowiedzi doświadczenia zawodowego, definiowanego jako pracę, udział w praktykach lub stażu:

- brak doświadczenia zawodowego,
- doświadczenie poniżej dwunastu miesięcy,
- brak zainteresowania łączenia studiowania z pracą.

Brak doświadczenia zawodowego zadeklarowało 52% respondentów (1070 osób). Oznacza to, że ponad połowa badanych nie miała jeszcze okazji zdobyć praktycznej wiedzy w miejscu pracy.



Rysunek 4 Doświadczenie zawodowe respondentów

Doświadczenie zawodowe krótsze niż 12 miesięcy zadeklarowało 33,09% respondentów (686 osób). Ta grupa reprezentuje osoby będące na wczesnym etapie swojej aktywności zawodowej. Można to odczytać jako pozytywny sygnał: około jedna trzecia badanych wykazuje inicjatywę i stawia pierwsze kroki na rynku pracy.

Najbardziej doświadczoną grupę stanowiło 15,29% respondentów (317 osób), którzy zadeklarowali doświadczenie zawodowe przekraczające 12 miesięcy. Choć to najmniejszy odsetek, to również bardzo wartościowy z punktu widzenia pracodawcy. Oznacza to, że co szósta osoba posiada już znaczące doświadczenie.

2.2.2 Preferowana minimalna płaca netto

Część pytań w ankiecie dotyczyła deklarowanych przez respondentów oczekiwań finansowych związanych z podjęciem pracy w pełnym wymiarze godzin. Uczestnicy zostali poproszeni o wskazanie minimalnego wynagrodzenia netto, które byliby skłonni zaakceptować przy pierwszej pracy podczas studiów oraz po ich zakończeniu. Dodatkowo zapytano o oczekiwaną wysokość pensji po zdobyciu doświadczenia zawodowego. Zestawienie odpowiedzi pozwala uchwycić, jak zmieniają się oczekiwania finansowe w zależności od etapu kariery zawodowej i poziomu doświadczenia.

2.2.3 Oczekiwane wynagrodzenie netto – pierwsza praca podczas studiów .

Pierwsze pytanie dotyczyło oczekiwań finansowych studentów w kontekście podjęcia pierwszej pracy na pełen etat jeszcze w trakcie trwania studiów.

Średnia kwota wynagrodzenia netto, jaką studenci byliby skłonni zaakceptować przy podjęciu pierwszej pracy na pełen etat w trakcie studiów, wyniosła 4386 zł. To bardzo zbliżony wynik do ubiegłorocznych danych, kiedy najczęściej wskazywanym przedziałem było 4000–5000 zł, co sugeruje, że oczekiwania studentów pozostają stabilne.

2.2.4 Oczekiwane wynagrodzenie netto – pierwsza stała praca po studiach

W kolejnym pytaniu poprosiliśmy studentów o wskazanie najniższej kwoty wynagrodzenia netto, jaką byliby skłonni zaakceptować, podejmując pierwszą stałą pracę na pełen etat po ukończeniu studiów.

Średnia arytmetyczna podanych wartości wyniosła 8467,71 zł netto, co stanowi prawie dwukrotność oczekiwań dotyczących wynagrodzenia jeszcze w trakcie studiów (4386,10 zł).

Tak wyraźny wzrost może świadczyć o tym, że studenci postrzegają dyplom i ukończone studia jako istotny punkt zwrotny w swojej karierze. Oczekują, że zdobyte w tym czasie wiedza i kwalifikacje przełożą się na możliwość podjęcia lepiej płatnej pracy, adekwatnej do ich umiejętności.

Jednocześnie na wysokość oczekiwań wpływają również czynniki ekonomiczne, takie jak rosnące koszty życia, a także zmiana priorytetów – absolwenci planują poświęcić więcej czasu pracy zawodowej, co w naturalny sposób wiąże się z oczekiwaniem wyższych zarobków.

Porównując te dane z realiami rynku pracy w Polsce, warto zauważyć, że oczekiwania absolwentów znacząco przewyższają średnie wynagrodzenie młodych pracowników rozpoczynających karierę.

2.2.5 Oczekiwane wynagrodzenie netto – stała praca po zdobyciu doświadczenia

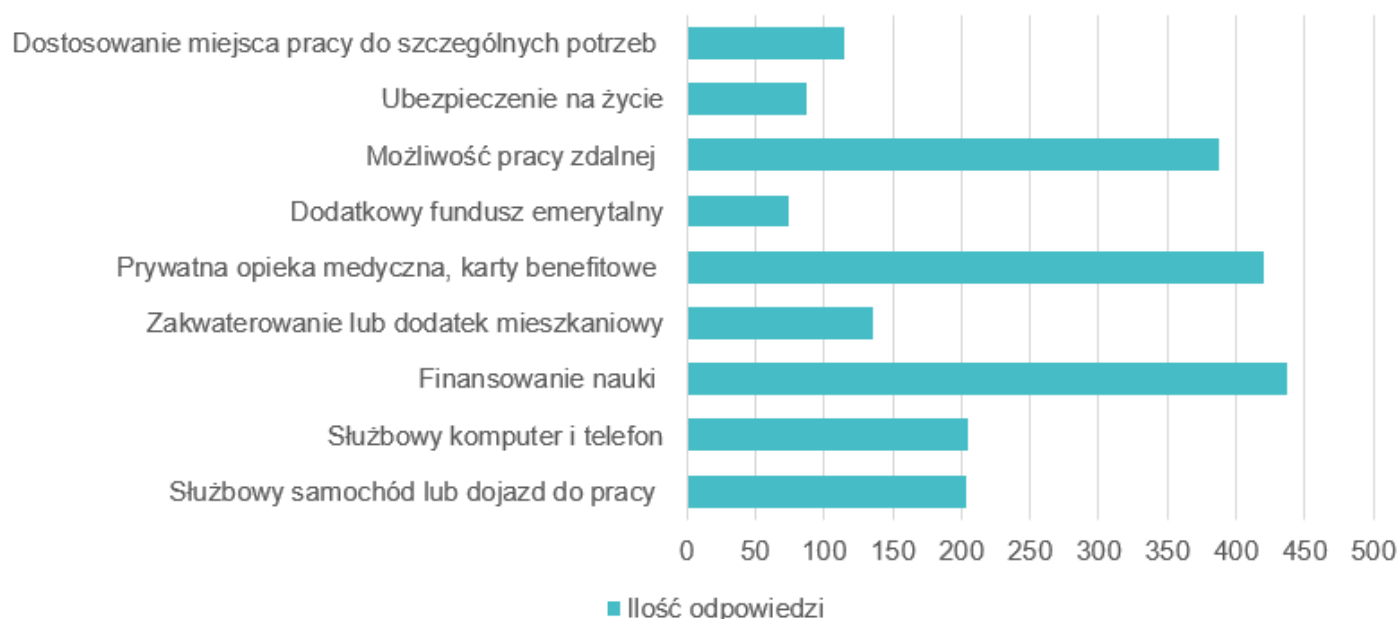
Następnie poprosiliśmy studentów o wskazanie swoich oczekiwań finansowych związanych z podjęciem stałej pracy na pełen etat po zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych. Zależało nam na tym, aby sprawdzić, jak młode osoby wyobrażają sobie swoje zarobki w dłuższej perspektywie kariery, już po kilku latach obecności w branży.

Średnia arytmetyczna obliczona z odpowiedzi ponownie się podniosła i wyniosła najwyższą wartość: 10501,02 zł. Oczekiwania wzrosły po raz kolejny wraz z wzrostem doświadczenia i zakresu umiejętności w pracy.

W zależności od stopnia zaawansowania umiejętności pracownika znacząco zmieniają się jego oczekiwania wynagrodzenia. Studenci są świadomi, że wraz z wzrostem kwalifikacji i wiedzy, ich praca będzie nabierała wartości. Trzeba również wziąć pod uwagę sytuacje życiowe, w których ankietowani będą się znajdować w trakcie swojej kariery. Rozwój, założenie rodziny oraz wzrastający koszt utrzymania również przyczynią się do wyższych oczekiwań wynagrodzenia. Cele zarobkowe, początkowo skromne, z czasem stają się coraz wyższe.

2.2.6 Świadczenia pozapłacowe

Poza podaniem oczekiwanego wynagrodzenia netto, ankietowani zostali również zapytani o ich preferencje dotyczące świadczeń pozapłacowych. W ten sposób dowiedzieliśmy się, które świadczenia mają dla studentów największą wartość.



Rysunek 5 Świadczenia pozapłacowe

W tej edycji badania ankietowani mogli wybrać tylko jedno świadczenie, co stanowi dużą różnicę w porównaniu do poprzednich edycji, w których pytanie było wielokrotnego wyboru. Z tego powodu znacznie zmieniły się punkty procentowe odpowiedzi.

Nie zmieniło się natomiast najczęściej wybierane przez studentów świadczenie - finansowanie nauki, na przykład szkolenia i kursy podyplomowe. Opcję tą wybrało najwięcej - bo 21,18% ankietowanych (49,9% w 2024 r.). Podtrzymuje to coroczny trend pracownika poszukującego nie tylko zarobku, ale także rozwoju i kształcenia nowych umiejętności.

Drugim najważniejszym dla studentów świadczeniem pozapłacowym jest prywatna opieka medyczna i karty benefitowe, na przykład sportowe. Wybrało je 20,36% ankietowanych (43,2% w 2024 r.). Może być to związane z dużym wzrostem świadomości zdrowotnej u młodych ludzi.

Kolejnym popularnym świadczeniem wśród ankietowanych była możliwość pracy zdalnej. Wybrało ją 18,81% ankietowanych (46,6% w 2024 r.). Obserwowalny jest mały spadek w popularności w porównaniu z zeszłoroczną edycją, w której praca zdalna znajdowała się na drugim miejscu. Prawdopodobnie jest to związane z wcześniej zaznaczoną zmianą sposobu udzielania odpowiedzi w ankiecie, natomiast elastyczność, którą praca zdalna reprezentuje, nadal plasuje się wysoko w priorytetach studentów, zaznaczając wagę jaką pracownicy przypisują łączeniu studiów z pracą zdalną. Jest to duży atut dla studentów kierunków dziennych, którzy mogą wykonywać swoje pracownicze obowiązki między zajęciami.

Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się benefity takie jak: posiadanie służbowego telefonu i komputera – 9,94% (23,4% w 2024 r.), korzystanie z samochodu służbowego lub refundacji kosztów dojazdu – 9,84% (32,68% w 2024 r.) oraz zakwaterowanie lub dodatek mieszkaniowy – 6,54% (8,9% w 2024 r.). Na niższe wskazania w tym obszarze może wpływać wiele czynników, m.in. dostępność wsparcia materialnego ze strony rodziny, ale też to, że część studentów nie postrzega tych benefitów jako priorytetowych na początku kariery. Warto jednak pamiętać, że dla niektórych młodych pracowników takie formy wsparcia mogą mieć istotne znaczenie, zwłaszcza w kontekście rosnących kosztów życia, mieszkań czy transportu.

Najmniej wybierane w tegorocznej edycji ankiety były dostosowanie miejsca pracy do szczególnych potrzeb (np. niepełnosprawności): 5,53% głosów (1,1% w 2024 r.), ubezpieczenie na życie: 4,22% (9,7% w 2024 r.) oraz dodatkowy fundusz emerytalny: 3,59% głosów (4,4% w 2024 r.). Jest to prawdopodobnie związane z niższym odsetkiem studentów wymagających specjalnych potrzeb od tych niewymagających ich, oraz faktem, że młodzi ludzie skupiają się bardziej na teraźniejszości niż na przyszłości i nie myślą o ubezpieczeniu i emeryturze w tych samych kategoriach co bardziej doświadczeni pracownicy.

2.3 Najważniejsze kryteria wyboru pracodawcy

Ankietowani w tym pytaniu wyróżnili dwa najważniejsze czynniki wpływające na wybór pracodawcy. Są to oferowane wynagrodzenie oraz warunki pracy, które łącznie uzyskały aż 60% wszystkich głosów. Na trzecim miejscu plasuje się możliwość rozwoju zawodowego, a zaraz za nim możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej. Najmniej znaczącymi czynnikami okazały się świadczenia pozapłacowe (np. benefity, ubezpieczenia) oraz marka pracodawcy (renoma, wartość firmy).

Wyniki te pokazują, że dla obecnych studentów, oferowane wynagrodzenie stało się najistotniejszym kryterium wyboru pracodawcy, jednak w porównaniu do odpowiedzi z poprzednich lat - warunki pracy stały się równie istotne.

Wartym zauważenia jest fakt drastycznego zmniejszenia zainteresowania możliwością rozwoju zawodowego - jeszcze parę lat temu był on na równi z oferowanym wynagrodzeniem, a teraz dostał on połowę mniej głosów. Spadek zanotowała także możliwość pracy zdalnej/hybrydowej. Można przypuszczać, że im więcej czasu upływa od pandemii COVID-19, tym mniej kluczowym wymaganiem studentów jest możliwość pracy zdalnej.



Rysunek 6 Najważniejsze kryteria wyboru pracodawcy

2.4 Związek przyszłej pracy z wybranym kierunkiem studiów

Wyniki przeprowadzonej ankiety prezentują się następująco:

- 54,32% respondentów preferuje pracę częściowo związaną z kierunkiem studiów, ale dopuszczają inne możliwości,
- 26,48% respondentów deklaruje chęć pracy dokładnie w zawodzie związanym z wybranym przez siebie kierunkiem studiów,
- 12,11% respondentów nie przykuwa uwagi do zgodności pracy z kierunkiem studiów,
- 7,09% respondentów planuje pracę w zupełnie innej branży niż kierunek ukończonych studiów.

Na podstawie wyników można wyodrębnić 2 grupy studentów:

- Pierwsza grupa (~82%) wykazuje zainteresowanie pracą związaną ze studiami swojego wyboru, co wskazuje na wysoki poziom kształcenia oraz wiarę w użyteczność zdobywanego wykształcenia. 26,48% deklaruje chęć pracy dokładnie w zawodzie związanym z wybranym przez siebie kierunkiem studiów.
- Druga grupa (~19%) to studenci, którzy pozostają otwarci na inne ścieżki kariery, co może być spowodowane rosnącym znaczeniem kompetencji miękkich oraz doświadczenia zawodowego, które udało się zdobyć w trakcie studiów. To drugie ma kluczowe znaczenie - coraz większe znaczenie mają praktyki, staże, działalność organizacji studenckich czy praca dorywcza. W efekcie wielu studentów traktuje kierunek studiów jako punkt wyjścia, a nie "ograniczenie", co zwiększa ich konkurencyjność i elastyczność zawodową.

2.5 Preferowana forma zatrudnienia

2.5.1 Preferowana forma zatrudnienia podczas studiów

Jeżeli chodzi o formę zatrudnienia, to studenci koncentrują się głównie na umowie zlecenie, umowie o pracę oraz płatnych praktykach/stażach - około 92% wszystkich odpowiedzi.

Pozostałe 8% dzieli się na:

- Umowa o świadczenie usług/dzieło ~2%
- Praca przez agencję/tymczasowa ~1%
- Własna działalność B2B ~4%
- Własna firma ~1%

Ponad połowa ankieterów zaznaczyła opcję umowa zlecenie – 52,29% , przy czym opcję umowa o pracę - tylko 23%. Może to odzwierciedlać niechęć młodych ludzi do płacenia składek emerytalnych i preferowanie modelu brutto = netto. Pokazuje to również potrzebę elastyczności pracy w trakcie studiów i niezawierania bardziej wiążących umów.

Pozostałe 17% to osoby preferujące płatne praktyki bądź staże. Jest to niewątpliwie świetna metoda na uzyskanie doświadczenia w konkretnej branży, nawiązanie kontaktów oraz "łatwiejsze wejście" w karierę. Studenci coraz częściej wskazują również na aspekt finansowy - życie studenckie wiąże się z wieloma wydatkami, a często muszą samodzielnie pokrywać koszty utrzymania. Płatne praktyki umożliwiają więc nie tylko rozwój zawodowy, ale również realne wsparcie budżetu, co czyni je szczególnie atrakcyjnymi .

2.5.2 Preferowana forma zatrudnienia po studiach

W analizowanym pytaniu wykorzystano identyczny zestaw odpowiedzi jak w pytaniu poprzedzającym, jednak uzyskane wyniki znacząco się różnią. Świadczy to o tym , że mimo podobnej struktury odpowiedzi, respondenci inaczej postrzegają poruszane kwestie w zależności od kontekstu pytania. Aż 60% ankieterów wskazało, że jako absolwenci preferowaliby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Wiąże się to z potrzebą stabilizacji po okresie studiów i pewności stałego zatrudnienia.

Własną działalnością w modelu B2B zainteresowanych jest 17% badanych, natomiast prowadzeniem pełnoprawnej firmy – jedynie 5%. Wyniki te mogą sugerować, że studenci w ograniczonym stopniu skłaniają się ku przedsiębiorczości i podejmowaniu ryzyka związanego z prowadzeniem własnego biznesu. Jednocześnie należy pamiętać, że forma B2B może nie być wszystkim respondentom dobrze znana, co również mogło wpłynąć na uzyskane odpowiedzi.

Warto zwrócić uwagę na wynik 13% wskazań dla umowy zlecenia. Może on odzwierciedlać nie tylko preferencję dla elastyczności, ale również brak zdecydowania co do obranej ścieżki zawodowej wśród części studentów. Taki wybór może świadczyć o niskiej gotowości do podejmowania długoterminowych zobowiązań oraz ograniczonej skłonności do ryzyka.

2.6 Preferowany model pracy

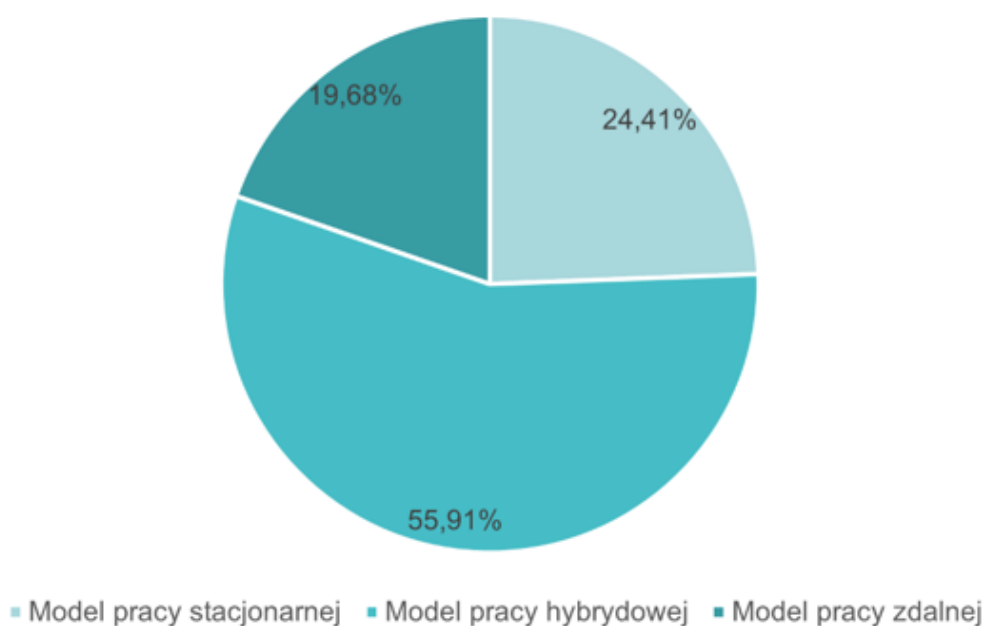
Na podstawie wyników ankiety można zauważyć zróżnicowane opinie, chociaż z wyraźną przewagą jednego z wariantów.

Najliczniejsza grupa studentów (aż 55%) wskazała, że model pracy hybrydowej – łączący pracę zdalną z obecnością w biurze – najlepiej odpowiada ich oczekiwaniom. Wynik ten można przypisać atrakcyjności pracy zdalnej, która zapewnia elastyczność oraz większą niezależność. Jednocześnie studenci dostrzegają wartość wynikającą z bezpośredniego kontaktu z pracodawcą i współpracownikami, co sprzyja budowaniu relacji zawodowych oraz poszerza możliwości efektywnej współpracy.

Model pracy stacjonarnej okazał się drugim najbardziej dopasowanym modelem do potrzeb studentów - wybrało go 25% ankietowanych.

Model pracy zdalnej cieszy się najmniejszym zainteresowaniem wśród studentów (20% uczestników badania). Pomimo że stanowi on wygodną i elastyczną formę zatrudnienia, przypuszczamy, że mniejsze zainteresowanie może wynikać z wyzwań związanych z izolacją oraz utrudnioną komunikacją w zespole. Naszym zdaniem dla wielu studentów istotnym czynnikiem może być również dostęp do infrastruktury i przestrzeni biurowej, której często brakuje w warunkach domowych. Te aspekty prawdopodobnie wpływają na większą popularność bardziej zrównoważonych modeli pracy, takich jak praca hybrydowa.

Studenci dostrzegają zarówno zalety, jak i ograniczenia pracy zdalnej oraz stacjonarnej, dlatego najchętniej wybierają model hybrydowy, który stanowi dla nich optymalne połączenie elastyczności i możliwości bezpośredniej współpracy.



Rysunek 7 Preferowany model pracy

Dla współczesnych studentów praca to nie tylko źródło dochodu i rozwoju, ale również element życia, który powinien współgrać z czasem wolnym, pasjami i relacjami. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym staje się jednym z kluczowych czynników wpływających na postrzeganie atrakcyjności pracodawcy. Młode pokolenie coraz częściej szuka miejsc pracy, które wspierają elastyczność, zrozumienie dla życia poza obowiązkami służbowymi i możliwość zachowania zdrowego balansu.

2.7 Zaangażowanie w działalność studencką

Na pytanie „Czy jesteś lub byłeś/byłaś zaangażowany(a) w jakąś działalność studencką?” twierdząco odpowiedziało 47,52% respondentów (985 osób), natomiast 52,48% (1088 osób) wskazało brak takiego doświadczenia.



Rysunek 8 Zaangażowanie w działalność studencką

Wynik ten pokazuje, że niemal połowa studentów podejmuje dodatkowe aktywności poza studiami, co może świadczyć o ich chęci rozwoju, budowania sieci kontaktów oraz zdobywania doświadczenia poza salą wykładową. Z naszego doświadczenia wielu studentów z chęcią angażuje się w działalność studencką, jednak spora część nie czuje takiej potrzeby.

2.8 Studencki work-life balance

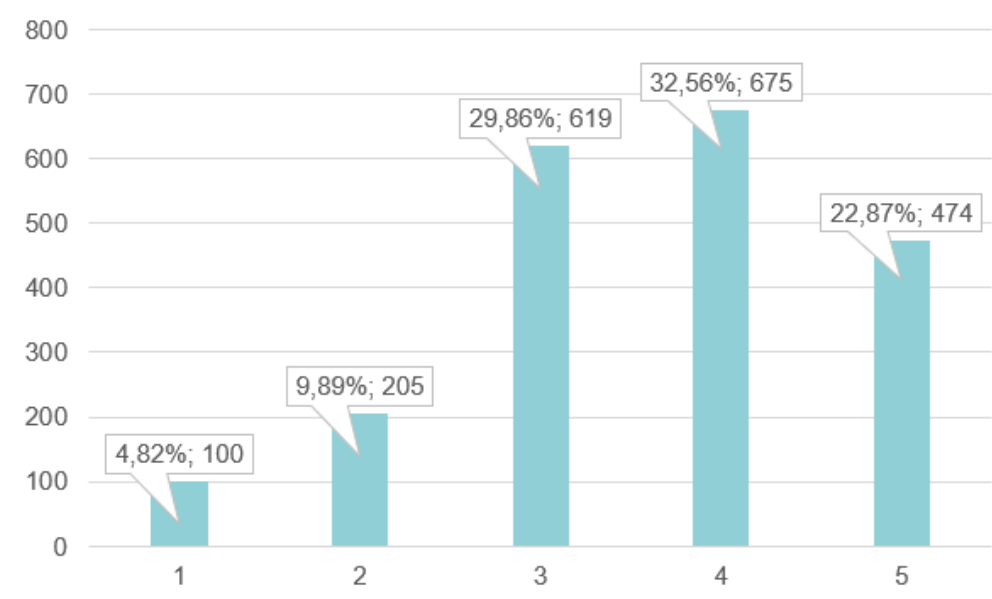
2.8.1 Łączenie pracy zawodowej z nauką podczas studiów

W pytaniu "Jak oceniasz łączenie pracy zawodowej z nauką w ramach studiów?" uwzględniono pięć odpowiedzi w skali od 1-5. Oceniając stopień trudności łączenia pracy zawodowej z nauką, większość studentów wystawiła oceny neutralne lub pozytywne. Najwięcej odpowiedzi (32,56% - 675 osób) wskazywało ocenę 4, a kolejne 29,86% (619 osób) – ocenę 3 w pięciostopniowej skali. Ocena 5, oznaczająca największe zadowolenie z możliwości pogodzenia obowiązków, została wybrana przez 22,87% (474 osób) respondentów. Niewielki odsetek studentów uznał łączenie pracy i studiów za bardzo trudne – tylko 4,82% (100 osób) wskazało ocenę 1.

Na podstawie naszych obserwacji można zauważyć, że coraz więcej studentów podejmuje zatrudnienie już w trakcie studiów. W związku z tym elastyczność oraz zrozumienie ze strony pracodawcy stają się kluczowymi czynnikami wpływającymi na atrakcyjność oferty pracy.

W badaniu z roku 2022/2023 aż 55,9% oceniło łączenie studiów z pracą jako bardzo dobre odpowiadające ocenie "5", która w aktualnej ankiecie miała tylko 22,9%. Możemy zaobserwować znaczną tendencję spadkową. Ocena dobra odpowiadająca ocenie "4" zajmuje drugie miejsce z wynikiem 29,9%, gdzie w aktualnej ankiecie jest to 32,6% i jest najczęściej wybieraną odpowiedzią. Wynik jest porównywalny w obu edycjach. Oceny "1", "2", "3" odpowiadające odpowiednio 0,4%, 2,1%, 11,7% zdecydowanie różnią się od odpowiedzi zebranych w roku 2025.

Możemy zauważyć zdecydowaną zmianę w podejściu do łączenia pracy zawodowej z nauką. Nastawienie zmienia się negatywnie i oceny są bardziej zróżnicowane.

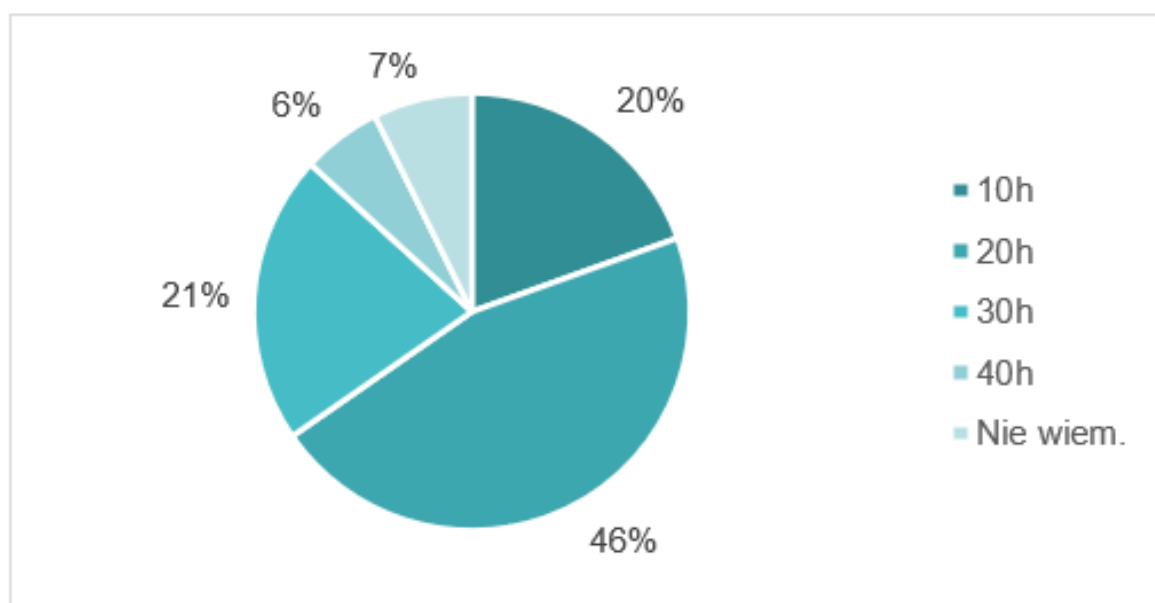


Rysunek 9 Ocena łączenia studiów z pracą

2.8.2 Preferowany tygodniowy wymiar pracy według studentów

Na pytanie „Ile godzin w tygodniu był(a)byś w stanie pracować w połączeniu z nauką w ramach studiów?” możliwe były odpowiedzi: 10 godzin, 20 godzin, 30 godzin, 40 godzin albo „Nie wiem”. Największa grupa respondentów (45,83%) wskazała 20 godzin tygodniowo jako realny i komfortowy wymiar pracy. Kolejne 21,42% osób zadeklarowało gotowość do pracy przez 30 godzin, natomiast 10 godzin tygodniowo wybrało 19,54% studentów. Stosunkowo niewielka grupa (5,89%) zadeklarowała możliwość pracy na pełen etat, czyli 40 godzin tygodniowo, a 7,33% nie potrafiło jednoznacznie określić swojego limitu.

Z naszych obserwacji wynika, że studenci są coraz bardziej otwarci na łączenie pracy z nauką, jednak większość z nich świadomie wybiera taki wymiar godzin, który pozwala zachować równowagę między obowiązkami zawodowymi a studiami. Elastyczność czasu pracy, możliwość pracy zdalnej czy dostosowanie grafiku do zajęć akademickich to dziś jedno z kluczowych oczekiwań młodych osób wchodzących na rynek pracy.



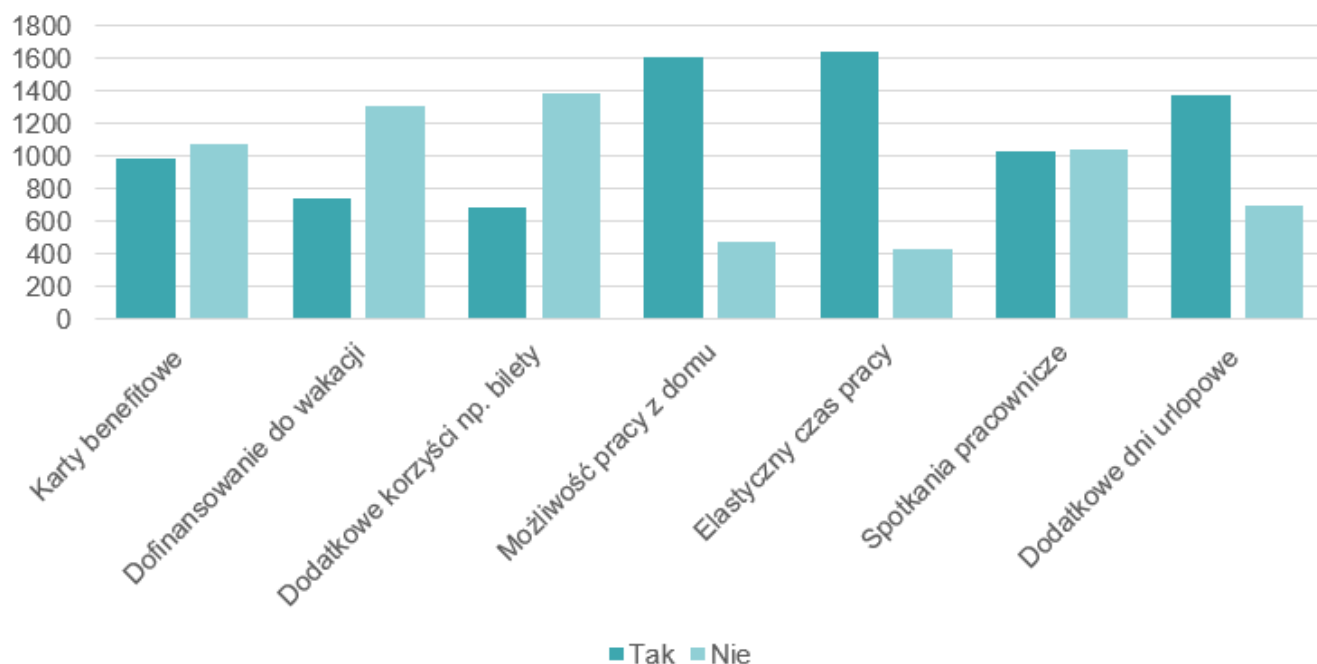
Rysunek 10 Preferowany tygodniowy wymiar pracy według studentów

2.8.3 Kluczowe elementy work-life balance oczekiwane w przyszłej pracy

Na pytanie „Jakie elementy z obszaru work-life balance uważasz za szczególnie ważne w swojej przyszłej pracy?” osoby ankietowane miały wybrać czy element jest dla nich ważny wybierając „Tak” lub „Nie”. Wyniki są zbliżone do tych z badania przeprowadzonego w roku 2022/2023. W tym roku studenci jako najważniejsze wskazali elastyczny czas pracy (79,6%) oraz możliwość pracy z domu (77,6%). Na trzecim miejscu znalazły się dodatkowe dni urlopowe, które wybrało 66,5% respondentów, co podkreśla potrzebę odpoczynku i regeneracji.

Mniej popularne były benefity materialne, takie jak karty benefitowe (około 48%), dofinansowanie do wakacji oraz drobne upominki, np. bilety do kina, które wybierało mniej niż 35% ankietowanych. Opinie na temat spotkań integracyjnych były podzielone – poparło je około połowy studentów. Dokładne porównanie można zobaczyć na rysunku poniżej.

Podsumowując, studenci zdecydowanie cenią elastyczność i samodzielne zarządzanie czasem.



Rysunek 11 Kluczowe elementy work-life balance oczekiwane w przyszłej pracy



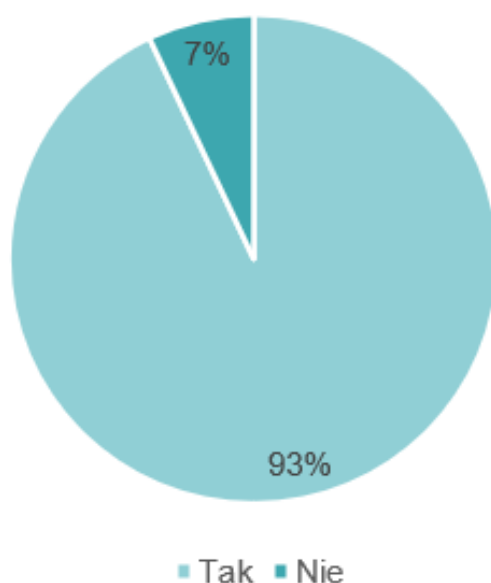
3. Ankieta Pracodawców

W celu uzupełnienia obrazu rynku pracy i skonfrontowania oczekiwań studentów z perspektywą firm, zdecydowaliśmy się przeprowadzić ankietę wśród pracodawców współpracujących z Politechniką Wrocławską. Ankietę dla pracodawców uzupełniło 57 przedsiębiorstw z różnych branż i o różnej wielkości. Celem badania było zebranie informacji na temat wymagań stawianych kandydatom–studentom i absolwentom, najczęściej oferowanych form zatrudnienia, świadczeń pozapłacowych oraz kryteriów decydujących o zatrudnieniu na stałe.

3.1 Charakterystyka pracodawców biorących udział w ankiecie

3.1.1 Zatrudnianie studentów

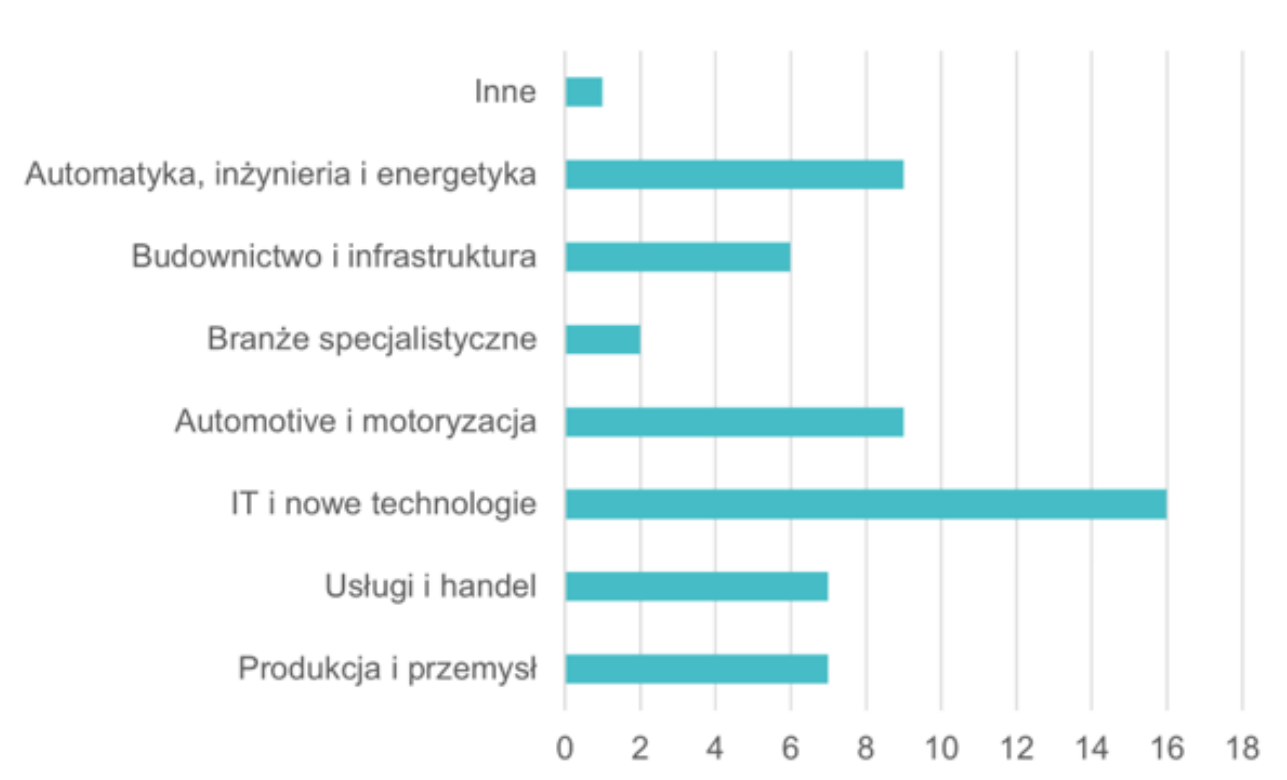
Wyniki badania pokazują, że zdecydowana większość firm (93%) zatrudnia studentów, a jedynie 7% pracodawców nie oferuje takiej możliwości. Oznacza to, że studenci mają szeroki dostęp do ofert pracy już w trakcie nauki, a pracodawcy chętnie korzystają z ich potencjału.



Rysunek 12 Zatrudnianie studentów

3.1.2 Struktura branżowa przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu

W badaniu wzięły udział firmy reprezentujące szerokie spektrum branż. Najliczniej wskazywaną kategorią były IT i nowe technologie, aż 16 firm zadeklarowało działalność w tym obszarze. Kolejne miejsca zajęły branże związane z motoryzacją i przemysłem automotive oraz z automatyką, inżynierią i energetyką – po 9 firm w każdej z tych grup. Równie istotną reprezentację miały usługi i handel (7 firm) oraz produkcja i przemysł (7 firm), a także budownictwo i infrastruktura, które wskazało 6 pracodawców. Mniej licznie reprezentowane były branże specjalistyczne, takie jak sektor sanitarny czy Work and Travel, które łącznie zgłosiły 2 firmy, oraz pojedyncze odpowiedzi zakwalifikowane do kategorii inne.

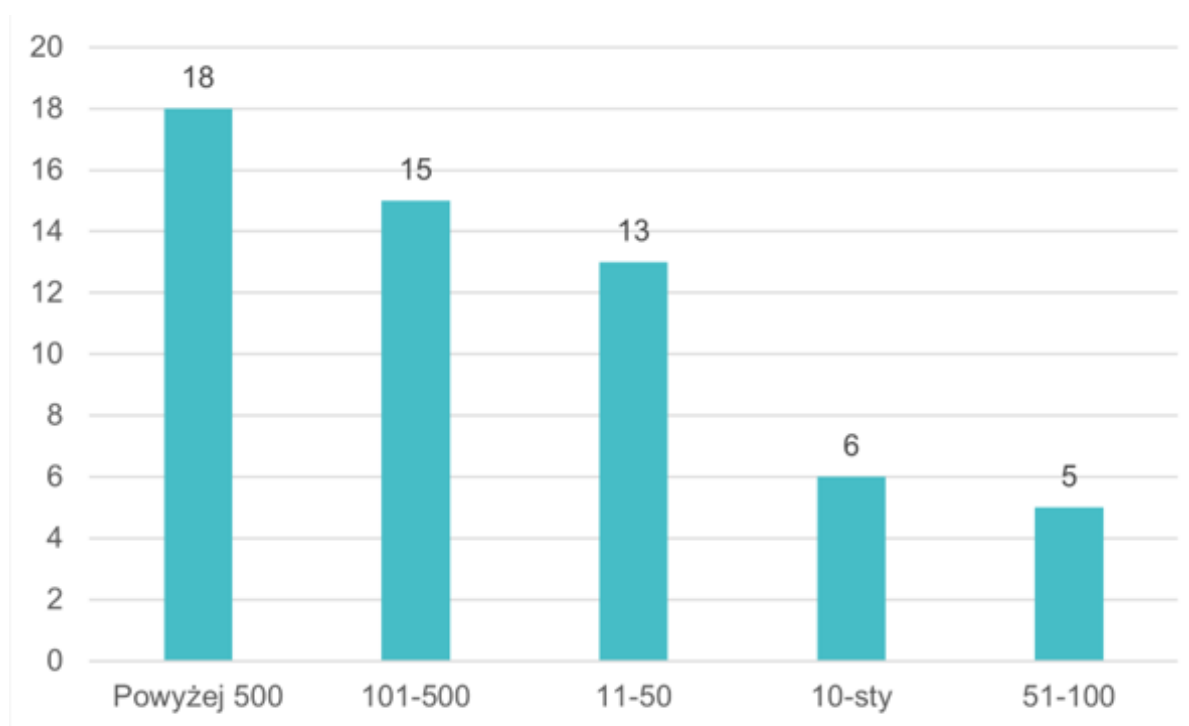


Rysunek 13 Struktura branżowa przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu

Struktura odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę sektora IT, ale także silną pozycję branż technicznych i inżynierskich, co koresponduje z profilem kształcenia Politechniki Wrocławskiej. Jednocześnie zróżnicowanie wskazanych sektorów potwierdza, że studenci mają możliwość wyboru ścieżki zawodowej w wielu obszarach - od nowoczesnych technologii, przez przemysł i budownictwo, po usługi i branże niszowe.

3.1.3 Wielkość firm uczestniczących w badaniu

W badaniu wzięty udział zarówno duże, jak i średnie oraz mniejsze przedsiębiorstwa. Najliczniejszą grupę stanowiły firmy zatrudniające powyżej 500 pracowników (31,6%), a także średnie przedsiębiorstwa w przedziale 101–500 osób (26,3%). Kolejne miejsca zajęły firmy zatrudniające 11–50 pracowników (22,8%), 1–10 pracowników (10,5%) oraz 51–100 pracowników (8,8%). Struktura ta pokazuje, że studenci mają możliwość podjęcia pracy zarówno w dużych korporacjach, jak i w mniejszych, bardziej kameralnych organizacjach.

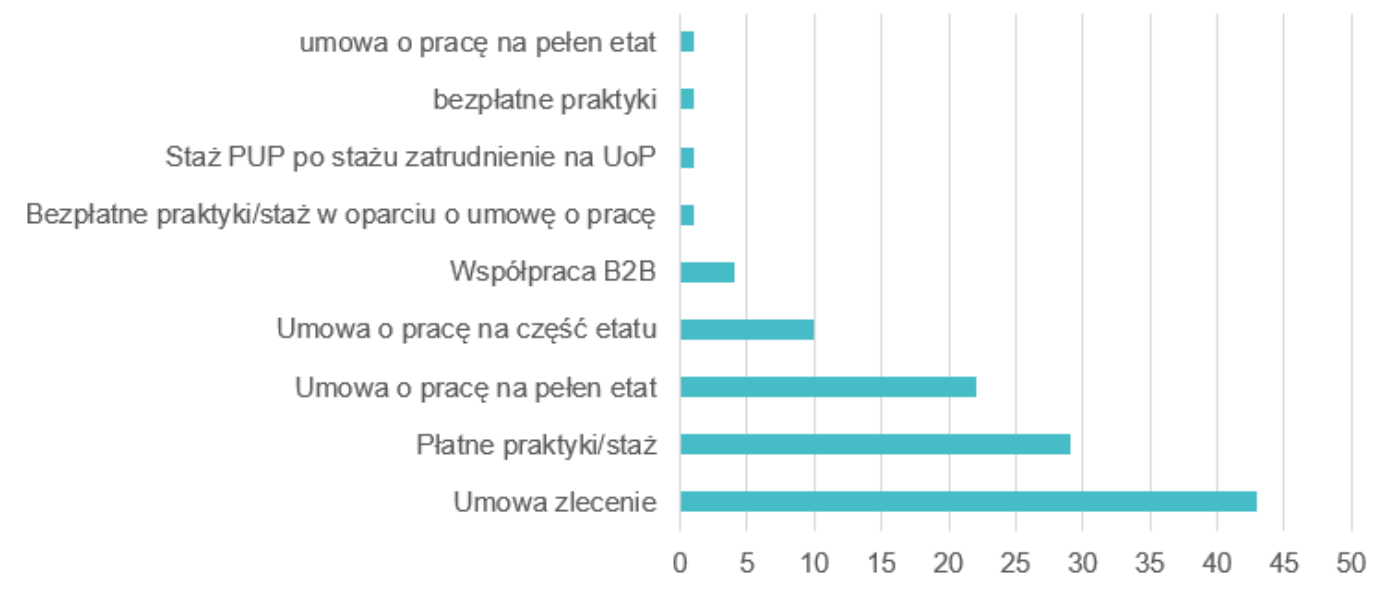


Rysunek 14 Wielkość firm uczestniczących w badaniu

3.1.4 Formy zatrudnienia oferowane studentom

W pytaniu dotyczącym zasad zatrudniania studentów respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego łączna liczba wskazań przewyższa liczbę firm. Najczęściej wybieraną formą była umowa zlecenie (43 wskazania), co potwierdza, że pracodawcy preferują elastyczne formy współpracy. Na drugim miejscu znalazły się płatne praktyki i staże (29 wskazań), a następnie umowa o pracę na pełen etat (22 wskazania). Część firm oferuje także zatrudnienie w oparciu o umowę na część etatu (10 wskazań) lub współpracę B2B (4 wskazania). Sporadycznie pojawiały się odpowiedzi dotyczące bezpłatnych praktyk czy staży organizowanych we współpracy z urzędami pracy.

Struktura ta wskazuje, że studenci mają dostęp zarówno do krótkoterminowych i elastycznych form zatrudnienia, jak i do bardziej stabilnych umów o pracę.



Rysunek 15 Oferowana forma zatrudnienia

3.2 Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe oferowane studentom

3.2.1 Minimalne wynagrodzenie brutto oferowane studentom

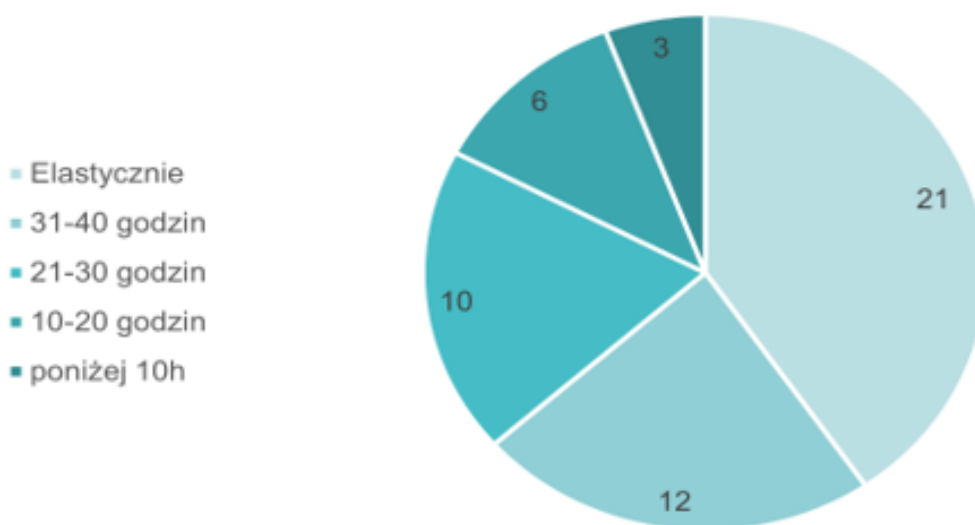
Najczęściej wskazywaną stawką minimalną oferowaną studentom była obowiązująca płaca minimalna – 30,5 zł brutto za godzinę. Część firm deklarowała nieco wyższe kwoty – najczęściej 32–33 zł/h, a pojedyncze przedsiębiorstwa wskazywały stawki rzędu 35–40 zł/h. Zdarzały się również odpowiedzi podawane w przeliczeniu na wynagrodzenie miesięczne (np. 4700 zł brutto + premie, 6000 zł brutto czy 1000 euro/miesiąc). Część pracodawców nie chciała podać konkretnych informacji, ograniczając się do stwierdzenia, że wynagrodzenie odpowiada wymaganiom prawa lub pozostaje niejawne.

3.2.2 Elastyczność wymiaru pracy studentów

Wyniki badania dotyczące liczby godzin przepracowywanych przez studentów w firmach pokazują dużą elastyczność po stronie pracodawców.

Najczęściej wskazywaną odpowiedzią była praca w elastycznym wymiarze godzin (21%), co sugeruje, że wielu studentów ma możliwość dostosowania pracy do swojego planu zajęć i innych obowiązków. Drugą co do wielkości grupą były osoby pracujące w wymiarze 31–40 godzin tygodniowo (12%), czyli zbliżonym do pełnego etatu. Kolejno pojawiały się odpowiedzi: 21–30 godzin (10%), 10–20 godzin (6%) oraz poniżej 10 godzin tygodniowo (3%).

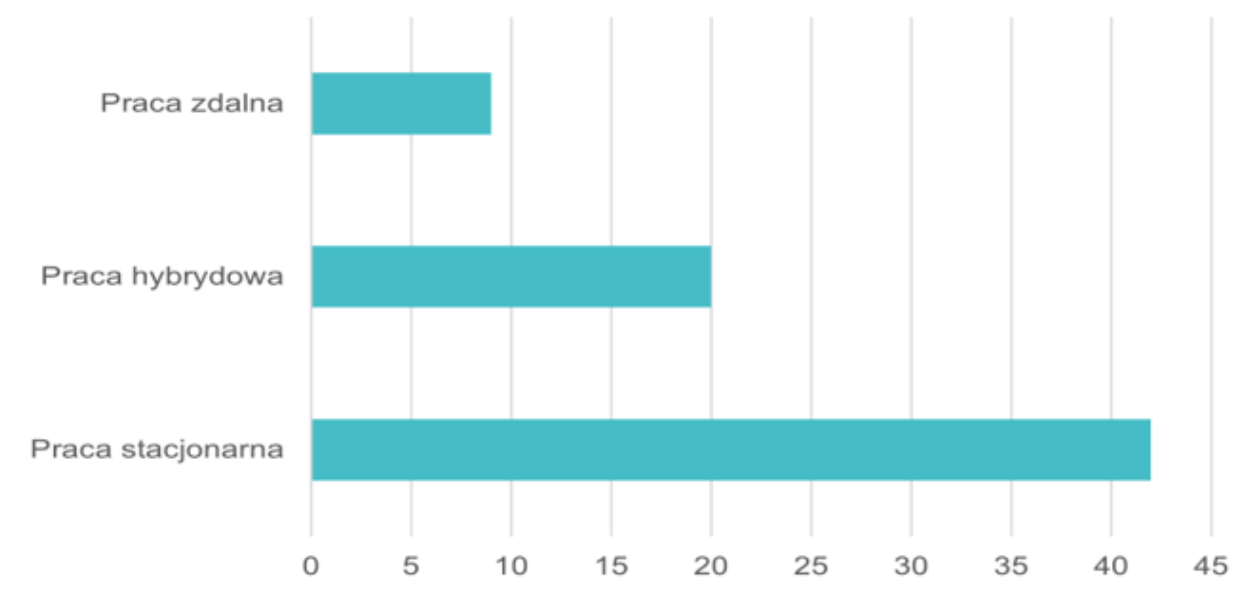
Struktura ta pokazuje, że studenci mają realny wybór między pełnym zaangażowaniem zawodowym a bardziej elastycznymi formami pracy, co sprzyja łączeniu kariery z edukacją.



Rysunek 16 Elastyczność i wymiar pracy studentów

3.2.3 Modele pracy oferowane studentom

W badaniu dotyczącym modeli pracy oferowanych studentom pracodawcy mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, co pozwala uchwycić różnorodność stosowanych rozwiązań. Najczęściej wskazywaną formą była praca stacjonarna – zadeklarowało ją 40 firm. Kolejno, pracę hybrydową wskazało 19 pracodawców, natomiast pracę całkowicie zdalną – 9 firm.

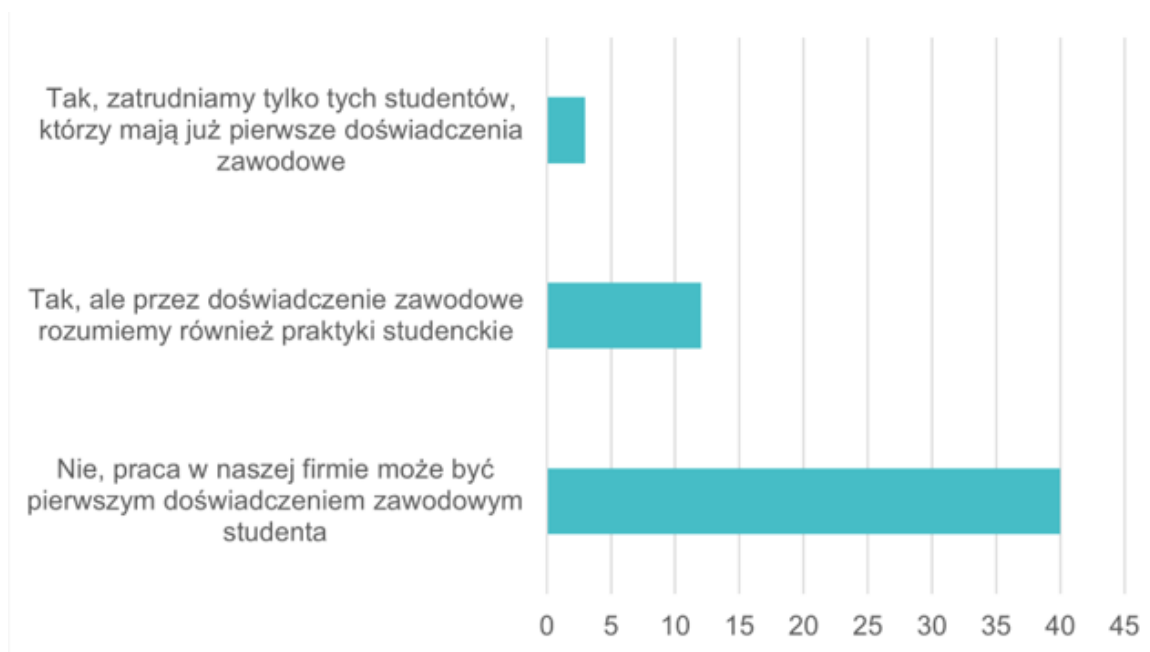


Rysunek 17 Model pracy

Wyniki te pokazują, że choć dominującym modelem pozostaje tradycyjna praca stacjonarna, część pracodawców oferuje studentom także inne formy zatrudnienia. Dzięki temu młode osoby mają realne pole wyboru i mogą zdecydować się na rozwiązania, które lepiej pozwalają im łączyć obowiązki akademickie z zawodowymi.

3.2.4 Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego studentów

W badaniu dotyczącym wymagań pracodawców wobec studentów w zakresie doświadczenia zawodowego większość firm (40 odpowiedzi – 76,9%) zadeklarowała, że praca w ich organizacji może być pierwszym doświadczeniem zawodowym studenta. Kolejna grupa pracodawców (12 odpowiedzi – 23,1%) wskazała, że wymaga od kandydatów posiadania wcześniejszego doświadczenia, jednak często rozumie je szerzej – uwzględniając również praktyki studenckie. Jedynie nieliczne przedsiębiorstwa (3 odpowiedzi – 5,8%) podkreśliły, że zatrudniają wyłącznie studentów posiadających już pierwsze doświadczenia zawodowe.



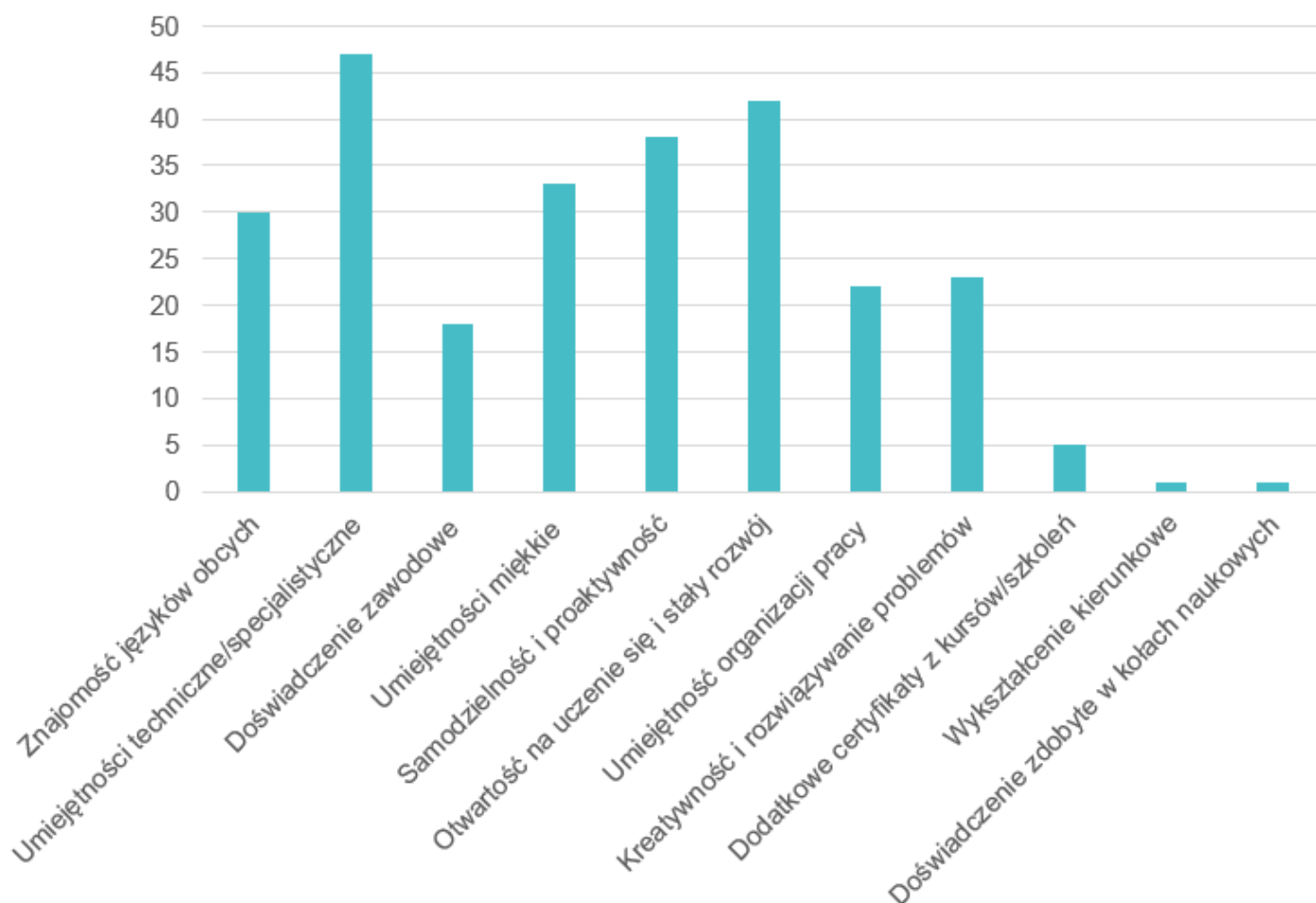
Rysunek 18 Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego studentów

Wyniki te pokazują, że dla większości studentów podejmujących pracę, firmy stanowią otwarte środowisko do zdobywania pierwszych kompetencji zawodowych, choć część pracodawców zwraca uwagę na wcześniejsze formy aktywności, takie jak staże czy praktyki.

3.2.5 Kluczowe atuty studentów i absolwentów poszukiwane przez pracodawców

Wśród kluczowych atutów, jakie pracodawcy cenią przy zatrudnianiu studentów i absolwentów, najczęściej wskazywano umiejętności techniczne i specjalistyczne (47 wskazań), a także otwartość na uczenie się i stały rozwój (42 wskazania) oraz samodzielność i proaktywność (38 wskazań). Istotne znaczenie mają również umiejętności miękkie, takie jak komunikacja czy praca zespołowa (33 wskazania) oraz znajomość języków obcych (30 wskazań). Ponad 20 pracodawców podkreśliło wagę umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem (22 wskazania), a blisko połowa zwróciła uwagę na kreatywność i zdolność rozwiązywania problemów (23 wskazania).

Mniej istotnymi, choć nadal zauważanymi elementami były: dodatkowe certyfikaty i kursy (5 wskazań), wykształcenie kierunkowe (1 wskazanie) oraz doświadczenie zdobyte w kołach naukowych lub organizacjach studenckich (1 wskazanie).



Rysunek 19 Kluczowe atuty studentów i absolwentów poszukiwane przez pracodawców

Wyniki jednoznacznie pokazują, że pracodawcy oczekują od studentów przede wszystkim praktycznych kompetencji i postaw związanych z rozwojem, elastycznością i samodzielnością, a nie jedynie formalnego wykształcenia.

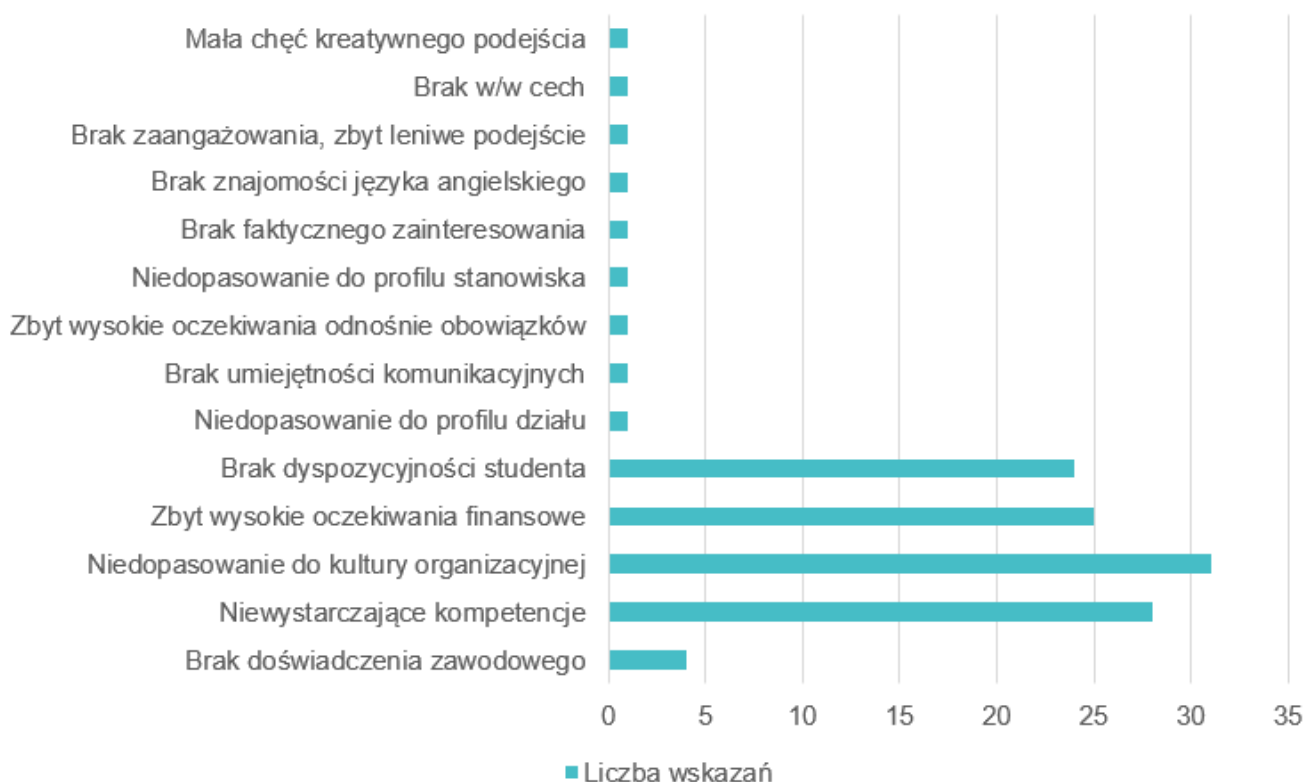
3.2.6 Najczęstsze powody odrzucenia kandydatury studentów ubiegających się o stanowisko w firmie

Wśród najczęściej wskazywanych powodów odrzucenia kandydatur studentów przez pracodawców dominowały trzy czynniki: niedopasowanie do kultury organizacyjnej (31 wskazań, 58,5%), niewystarczające kompetencje twarde lub miękkie (28 wskazań, 52,8%) oraz zbyt wysokie oczekiwania finansowe (25 wskazań, 47,2%). Niewiele rzadziej pojawiał się również brak dyspozycyjności studenta (24 wskazania, 45,3%). Brak doświadczenia zawodowego, choć często podnoszony w dyskusjach o wejściu na rynek pracy, został wskazany stosunkowo rzadko – jedynie przez 4 pracodawców (7,5%).

Zdecydowanie mniej znaczące okazały się takie powody jak brak umiejętności komunikacyjnych, niedopasowanie do profilu stanowiska czy brak faktycznego zainteresowania pracą – każdy z tych czynników został wskazany tylko raz (1,9%).

Wyniki te pokazują, że z perspektywy pracodawców największą barierą nie jest brak doświadczenia, lecz przede wszystkim dopasowanie – zarówno do kultury firmy, jak i do realiów rynkowych w zakresie kompetencji oraz oczekiwań finansowych.

Z naszej perspektywy jako studentów wyniki te są jednocześnie zaskakujące i budujące. Wielu z nas obawia się, że brak doświadczenia będzie główną przeszkodą w znalezieniu pierwszej pracy, tymczasem okazuje się, że pracodawcy są bardziej otwarci na osoby rozpoczynające karierę, o ile wykazują one odpowiednie kompetencje i realistyczne podejście do wynagrodzenia. Jednocześnie wyniki podkreślają, jak duże znaczenie ma dopasowanie do wartości i atmosfery organizacji – coś, na co być może nie zawsze zwracamy uwagę, skupiając się głównie na kwestiach finansowych.



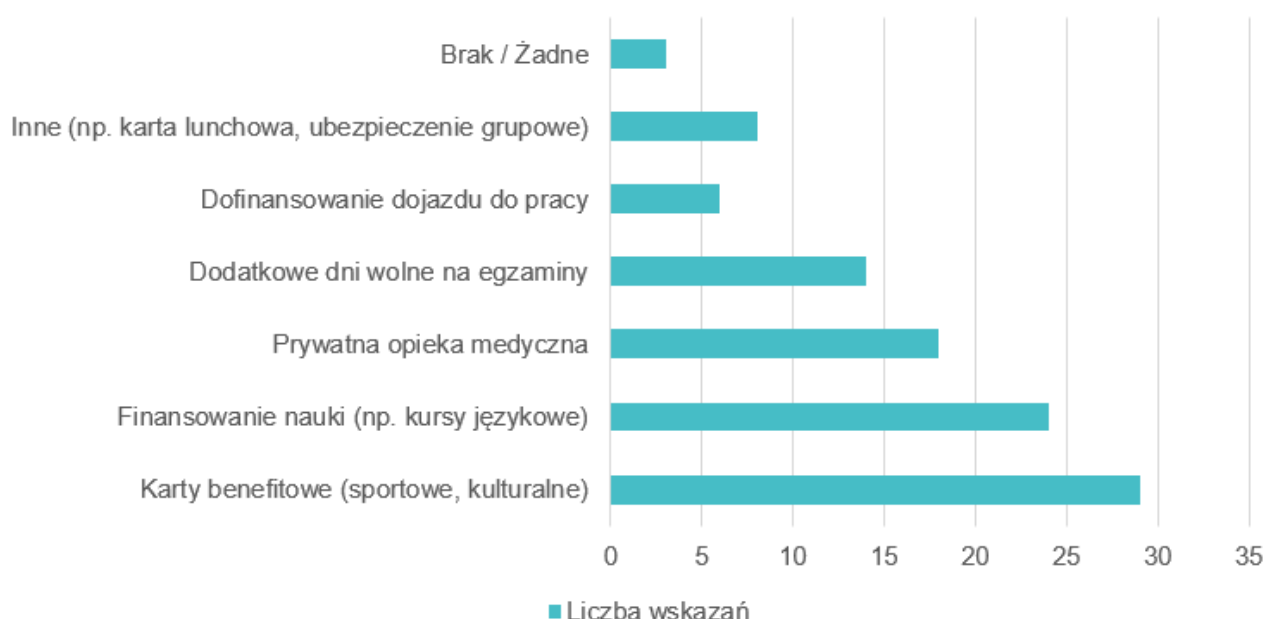
Rysunek 20 Najczęstsze powody odrzucenia kandydatury studentów ubiegających się o stanowisko w firmie

Wyniki te pokazują, że z perspektywy pracodawców największą barierą nie jest brak doświadczenia, lecz przede wszystkim dopasowanie – zarówno do kultury firmy, jak i do realiów rynkowych w zakresie kompetencji oraz oczekiwań finansowych.

Jako studenci często spotykaliśmy się z sytuacją, w której brak doświadczenia był wskazywany jako główna przeszkoda w rekrutacji. Tym bardziej istotny wydaje się wynik naszego badania – jedynie 7,5% pracodawców uznało brak doświadczenia za barierę przy zatrudnianiu młodych osób. Może to być zapowiedzią pozytywnych zmian na rynku pracy, wskazując, że coraz większe znaczenie mają kompetencje, potencjał i dopasowanie do organizacji, a nie tylko dotychczasowy staż zawodowy.

3.2.7 Świadczenia pozapłacowe oferowane studentom przez firmy

Wśród świadczeń pozapłacowych, jakie pracodawcy deklarują w stosunku do studentów, najczęściej wskazywano karty benefitowe (sportowe, kulturalne) – pojawiły się one w 29 odpowiedziach (54,7%). Bardzo popularnym benefitem było również finansowanie nauki, obejmujące kursy językowe czy szkolenia zawodowe (24 wskazania – 45,3%). Wysoko w zestawieniu znalazła się także prywatna opieka medyczna (18 wskazań – 34%) oraz dodatkowe dni wolne na egzaminy, które doceniło 14 pracodawców (26,4%). Mniej liczne, ale wciąż obecne były takie propozycje jak dofinansowanie dojazdu do pracy (6 wskazań – 11,3%), a także różnorodne pojedyncze benefity, m.in. karta lunchowa, ubezpieczenie grupowe, możliwość uczestnictwa w wydarzeniach integracyjnych czy świadczenia z ZFŚS.

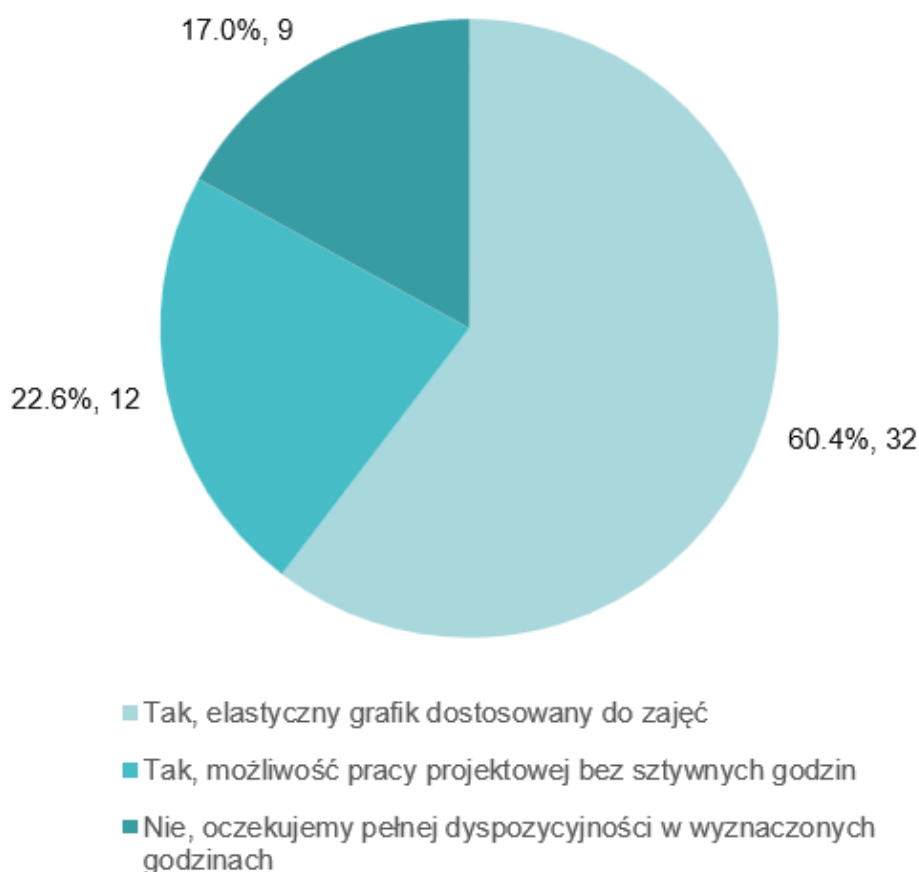


Rysunek 21 Świadczenia pozapłacowe oferowane studentom przez pracodawców

Na Rysunku 21 wyraźnie można zauważyć, że pracodawcy rozumieją, jak ważny dla studentów jest dalszy rozwój kompetencji i możliwość edukacji – dlatego finansowanie nauki znalazło się tak wysoko. Dostęp do opieki medycznej i kart sportowych bezpośrednio odpowiada na nasze potrzeby dbania o kondycję fizyczną i psychiczną. Dodatkowe dni wolne na egzaminy to z kolei ogromne ułatwienie w łączeniu studiów z pracą – to benefit, który studenci szczególnie doceniają, bo pokazuje zrozumienie ze strony pracodawcy i pogodzenie pracy wraz ze studiami.

3.2.8 Wsparcie w łączeniu pracy zawodowej z nauką

Wyniki wyraźnie pokazują, że większość pracodawców zdaje sobie sprawę z wyzwań, jakie stoją przed studentami i jest gotowa dostosować warunki pracy do ich sytuacji. Ponad 60% firm oferuje studentom elastyczny grafik dostosowany do zajęć, co pokazuje, że większość pracodawców rozumie wyzwania związane z łączeniem nauki i pracy. 22,6% wskazało możliwość pracy projektowej bez sztywnych godzin, a 17% oczekuje od studentów pełnej dyspozycyjności w wyznaczonych godzinach.



Rysunek 22 Wsparcie pracodawców w łączeniu pracy z nauką

Dla nas, studentów, najważniejsze jest właśnie to zrozumienie i elastyczność. Możliwość dostosowania grafiku czy praca zadaniowa sprawiają, że możemy rozwijać się zawodowo, nie rezygnując z nauki i nie przeciążając się ponad miarę naszych możliwości. Cieszy nas, że wyniki pokazują, iż większość ankietowanych firm wspiera takie podejście.

3.2.9 Najważniejsze czynniki przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu studenta.

Analiza odpowiedzi otwartych pracodawców pokazuje, że przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu studenta na stałe kluczowe znaczenie mają zaangażowanie, potencjał i motywacja do rozwoju. Bardzo często powtarzały się wskazania dotyczące chęci uczenia się, proaktywności i samodzielności – pracodawcy podkreślali, że cenią osoby wychodzące z inicjatywą i odpowiedzialne w działaniu.

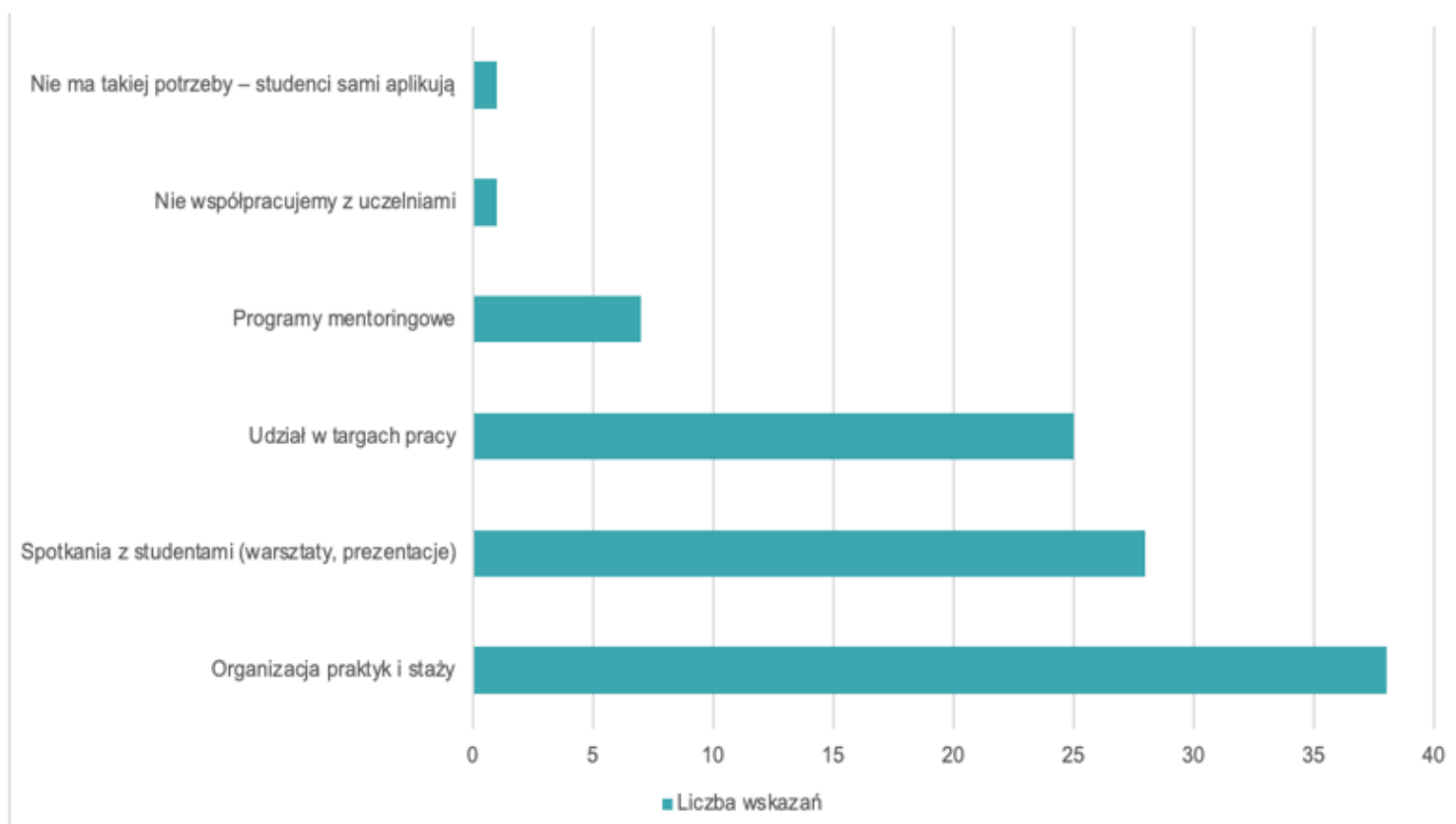
Drugą istotną kategorią było dopasowanie do kultury organizacyjnej i zespołu. Firmy zwracały uwagę na umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, współpraca z innymi pracownikami czy elastyczność w działaniu. Często powtarzał się też motyw oceny studenta w trakcie stażu, praktyk lub okresu próbnego – pracodawcy wskazywali, że to właśnie ten czas jest najlepszym testem potencjału i zaangażowania.

Kolejnym czynnikiem były kompetencje techniczne i merytoryczne, w tym znajomość języków obcych, umiejętności analityczne czy doświadczenie zdobyte w projektach i kursach. Jednak pracodawcy zaznaczali, że nie zawsze oczekują gotowej wiedzy – bardziej liczy się otwartość na naukę i rozwój.

Zebrane odpowiedzi jasno pokazują, że pracodawcy patrzą na studentów przede wszystkim przez pryzmat ich postawy i potencjału, a nie wyłącznie twardych umiejętności. Pokazuje to, że warto podchodzić do pierwszych praktyk czy staży z pełnym profesjonalizmem, bo to właśnie one najczęściej przesądzają o ofercie zatrudnienia na stałe.

3.2.10 Jakie są preferowane formy współpracy pomiędzy uczelnią, a firmą

Najważniejszą formą współpracy uczelni z firmami jest organizacja praktyk i staży, którą wskazało 38 pracodawców (71,7%). Bardzo wysoko oceniono również spotkania ze studentami w formie warsztatów, prezentacji czy wykładów – 28 odpowiedzi (52,8%) – oraz udział w targach pracy, który zadeklarowało 25 pracodawców (47,2%). Mniejszą, ale wciąż zauważalną rolę pełnią programy mentoringowe (7 wskazań – 13,2%). Jedynie pojedyncze firmy wskazały brak współpracy z uczelniami lub brak takiej potrzeby.



Rysunek 23 Najcenniejsze formy współpracy firm z uczelniami

4. Porównanie wyników

W trakcie przygotowywania raportu uznaliśmy, że szczególnie wartościowe będzie zestawienie odpowiedzi obu grup – studentów oraz pracodawców. Z jednej strony pozwala to lepiej zrozumieć oczekiwania młodych osób wchodzących na rynek pracy, z drugiej – wymagania i kryteria stosowane przez firmy podczas rekrutacji. Jako studenci, którzy sami stają przed podobnymi wyborami i wyzwaniem, postanowiliśmy przyjrzeć się tym perspektywom obok siebie. Dzięki temu możliwe było nie tylko wskazanie różnic, lecz także zidentyfikowanie obszarów, w których wizje obu stron są zbieżne.

4.1 Oczekiwania finansowe

Studenci Politechniki Wrocławskiej oczekują wysokiego wynagrodzenia już na starcie kariery – średnio 4386 zł netto podczas studiów i ponad 8467 zł po ich zakończeniu. Pracodawcy natomiast najczęściej deklarują wynagrodzenie zbliżone do stawki minimalnej (ok. 30–33 zł brutto/h), a tylko nieliczni oferują wyższe kwoty.

4.2 Kompetencje i oczekiwania wobec kandydatów

Studenci podkreślają znaczenie możliwości rozwoju i pracy zgodnej (choć nie zawsze wprost) z kierunkiem studiów, a jako kluczowe kryterium wyboru pracodawcy wskazują przede wszystkim wynagrodzenie i warunki pracy. Pracodawcy z kolei szukają zaangażowania, proaktywności, dopasowania do kultury organizacyjnej i elastyczności, a dopiero w dalszej kolejności zwracają uwagę na doświadczenie zawodowe. Co ciekawe, brak doświadczenia nie jest największą barierą – ważniejsze są realistyczne oczekiwania i właściwa postawa. Wyniki pokazują, że jako studenci powinniśmy bardziej świadomie podchodzić do własnych oczekiwań płacowych i warunków zatrudnienia, by lepiej dopasować je do realiów rynku. Widać więc, że sukces w procesie rekrutacji zależy od umiejętności pokazania swojego potencjału i otwartości na naukę, a nie wyłącznie od formalnych kwalifikacji.

4.3 Świadczenia pozapłatcowe i benefity

Studenci najczęściej wskazują na finansowanie nauki, prywatną opiekę medyczną oraz możliwość pracy zdalnej jako najbardziej pożądane benefity. Pracodawcy natomiast deklarują najczęściej oferowanie kart sportowych i kulturalnych, dofinansowania nauki i prywatnej opieki zdrowotnej. Oznacza to, że oczekiwania obu stron w tym obszarze są stosunkowo zbieżne, choć pracodawcy rzadziej oferują możliwość pracy zdalnej, którą studenci cenią wysoko.

4.4 Organizacja pracy i work-life balance

Studenci preferują przede wszystkim model hybrydowy (55%), doceniając możliwość połączenia elastyczności pracy z kontaktami w biurze. Pracodawcy wciąż najczęściej oferują pracę stacjonarną, choć duża część z nich proponuje także inne modele – w tym hybrydę czy system zadaniowy. Wsparcie w łączeniu studiów z pracą deklaruje ponad 60% firm, głównie poprzez elastyczne grafiki – co dobrze odpowiada na potrzeby studentów.

4.5 Perspektywy zatrudnienia na stałe

Studenci oczekują, że pierwsze doświadczenia zawodowe (staże, praktyki, praca w trakcie studiów) będą naturalnym krokiem do zatrudnienia na etat. Pracodawcy potwierdzają tę ścieżkę – okres próbny lub staż jest dla nich najważniejszym testem kompetencji i postawy studenta. Ostateczna decyzja o zatrudnieniu zależy najczęściej od zaangażowania, motywacji i dopasowania do zespołu.

Z punktu widzenia studentów to dobra wiadomość – oznacza, że podejmowanie praktyk i staży faktycznie ma realne przełożenie na dalszą karierę. Daje nam to większą motywację, aby poważnie traktować pierwsze doświadczenia zawodowe, bo często to właśnie one otwierają drzwi do stałej pracy. Widzimy również, że dla wielu firm ważniejsze jest, jak wykorzystamy czas spędzony na stażu – czy wykażemy się inicjatywą i chęcią rozwoju – niż sam fakt uczestnictwa w nim. To uświadamia, że od samego początku warto budować profesjonalną postawę i relacje z zespołem, bo to one często decydują o dalszej współpracy.



5. Podsumowanie

Realizacja badań i przygotowanie niniejszego raportu pozwoliły zestawić ze sobą dwie ważne perspektywy – studentów Politechniki Wrocławskiej oraz Pracodawców. Dzięki temu mogliśmy nie tylko przeanalizować oczekiwania obu stron, ale także zidentyfikować obszary, w których te wizje się pokrywają, oraz te, w których pojawiają się rozbieżności.

Jako studenci mieliśmy okazję nie tylko zebrać i przeanalizować dane, lecz także spojrzeć na wyniki przez pryzmat własnych doświadczeń i potrzeb. Dla nas ważne było, aby raport nie był jedynie zbiorem liczb, ale realnym narzędziem, które pokaże, jak wygląda sytuacja młodych ludzi na rynku pracy i jak można ją poprawić. Proces realizacji badań nie był jednak łatwy. Coraz trudniej jest pozyskiwać odpowiedzi od studentów – wielu z nich rezygnuje z wypełniania ankiet, mimo że temat dotyczy bezpośrednio ich przyszłości.

Z naszej perspektywy te ograniczenia są jednak częścią doświadczenia projektowego. Pokazały nam, że realizacja badań w rzeczywistych warunkach wymaga elastyczności, determinacji i często kreatywnych sposobów docierania do odbiorców. Dzięki temu mogliśmy poczuć się nie tylko jak ankieteryzy, ale także jak młodzi badacze rynku pracy.

5.1 Wnioski i znaczenie projektu

Dla studentów raport pokazuje, że warto inwestować w siebie – rozwijać umiejętności miękkie, być otwartym na elastyczne formy zatrudnienia i realistycznie patrzeć na swoje oczekiwania finansowe. Pracodawcy mogą się dowiedzieć, że młodzi ludzie mają duże ambicje, ale równocześnie potrzebują wsparcia w łączeniu nauki z pracą i chcą pracować w środowisku otwartym na rozwój. Natomiast dla Biura Karier raport jest dowodem, że tego typu inicjatywy mają ogromną wartość – umożliwiają wymianę perspektyw, wspierają budowanie relacji między uczelnią a firmami i pomagają lepiej przygotować studentów do wejścia na rynek pracy.

Projekt pokazał nam, że rynek pracy dla studentów jest dynamiczny i pełen wyzwań, ale także szans. Największą wartością było dla nas to, że mogliśmy połączyć rolę studentów i badaczy – z jednej strony opisując własne potrzeby, a z drugiej zestawiając je z oczekiwaniami pracodawców.

Kontakt



PROJECT
MANAGEMENT
GROUP

KOŁO NAUKOWE
PROJECT MANAGEMENT GROUP

[Facebook PMG](#)

[LinkedIn PMG](#)

[Instagram PMG](#)



BIURO KARIER
POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ

[Facebook BK](#)

[LinkedIn BK](#)

[Strona BK](#)

Autorzy

KOŁO NAUKOWE
PROJECT MANAGEMENT GROUP



Agnieszka Grabsztunowicz

Katarzyna Zeszutek

Barbara Fomin

Nikol Khmura

Jakub Bęben

Marcel Wawryło

Magdalena Skoczek

Łukasz Kowalski

Magdalena Kotas