



Politechnika
Wrocławska



MÓJ IDEALNY PRACODAWCA

2026

RAPORT

O badaniu łączącym perspektywę
studentów i pracodawców.

Raport „Mój Idealny Pracodawca 2026” przedstawia wyniki trzynastej edycji projektu realizowanego przez Koło Naukowe PMG we współpracy z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej.

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
1.1. Cel badania	4
1.2. Opis badania	5
1.3. Charakterystyka respondentów	5
2. Ankieta dla Studentów	6
2.1. Dane demograficzne	7
2.2. Kryteria wyboru idealnego pracodawcy	10
2.3. Oczekiwane wynagrodzenie i świadczenia pozapłacowe	16
2.4. Preferencje studentów wobec work-life balance	21
3. Ankieta dla Pracodawców	30
3.1. Charakterystyka firm uczestniczących w badaniu	31
3.2. Warunki zatrudnienia studentów	34
3.3. Oczekiwania wobec studentów	38
3.4. Benefity i Work-Life Balance	43
3.5. Dalsza współpraca firmy ze studentem i uczelnią	46
4. Porównanie perspektywy studentów z perspektywą pracodawców	48
5. Podsumowanie	52

Wprowadzenie

1.

Mój Idealny Pracodawca 2026 to trzynasta edycja badania, które od lat monitoruje oczekiwania studentów Politechniki Wrocławskiej wobec pracodawców. W tym roku ponownie uwzględniono zarówno perspektywę studentów, jak i pracodawców. Tegoroczna edycja, już trzeci rok z rzędu została przygotowana przez studentów z koła naukowego Project Management Group z Wydziału Zarządzania pod patronatem Biura Karier Politechniki Wrocławskiej.

W trakcie trwania tegorocznego projektu mieliśmy do czynienia z wieloma wyzwaniami, szczególnie w zakresie zbierania odpowiedzi w ankiecie. Wielu studentów zapoznających się z tym raportem może przypominać sobie naszych członków koła promujących ankietę z plakatem w ręku.

Dzięki zastosowaniu wielu nowych metod promocyjnych w trakcie zbierania odpowiedzi, udało nam się pozyskać 1500 opinii ze studenckiego środowiska Politechniki Wrocławskiej. Pomimo braku przekroczenia progu zebranych odpowiedzi z edycji 2025, nadal jest to liczba, która pozwoliła nam zebrać i przeanalizować dane oraz sformułować interesujące wnioski zarówno dla studentów, jak i pracodawców.

Tegorocznej ankiecie dla studentów po raz drugi towarzyszyła ankieta skierowana do pracodawców współpracujących z Politechniką Wrocławską. Pozwoliła ona lepiej poznać warunki oferowane młodym pracownikom oraz wymagania stawiane kandydatom rozpoczynającym karierę.

Wprowadziliśmy również nowe rozwiązania i usprawnienia: między innymi wygodniejszą w uzupełnieniu i bardziej dostępną wersję dwujęzyczną ankiety, poprawiliśmy wiele pytań z zeszłorocznej edycji oraz dodaliśmy nowe, chociażby pytania o źródła poszukiwania praktyk przez studentów. Wprowadziliśmy również zmiany w konstrukcji pytań, aby uzyskane wyniki były bardziej czytelne i łatwiejsze do zestawienia.

W realizacji badania wsparły nas firmy Secret Room & Brain Code oraz AOMB Intellectual Property, przekazując kody rabatowe i materiały promocyjne przeznaczone dla osób wypełniających ankietę. Nagrody te stanowiły dodatkową zachętę do udziału w badaniu i pomogły zwiększyć zaangażowanie respondentów. Serdecznie dziękujemy za wsparcie projektu.

1.1 Cel badania

Głównym celem badania było poznanie oczekiwań studentów dotyczących przyszłych pracodawców oraz warunków zatrudnienia. W ankiecie, oprócz danych demograficznych (płeć, wydział, tryb studiów), zapytaliśmy o czynniki decydujące o wyborze miejsca pracy, preferowane formy umów, model pracy (stacjonarny, hybrydowy, zdalny) oraz powiązanie obowiązków z kierunkiem studiów. Studenci określili również swoje wymagania finansowe na różnych etapach kariery, najważniejsze benefity oraz elementy dbające o work-life balance.

W tej edycji mocno skupiliśmy się także na samym wkraczaniu na rynek pracy. Zebraliśmy informacje o metodach i barierach towarzyszących poszukiwaniu zatrudnienia, dotychczasowym doświadczeniu zawodowym, zaangażowaniu w działalność studencką oraz opiniach na temat tego, w co najlepiej inwestować czas podczas studiów (naukę, praktykę, organizacje studenckie czy własny biznes).



Drugim celem było poznanie punktu widzenia firm zatrudniających studentów i absolwentów. Chcieliśmy sprawdzić, na jakich zasadach oraz w jakim wymiarze godzin firmy współpracują z młodymi osobami, ile im płacą oraz jak pomagają im w godzeniu pracy z nauką. Pytania dotyczyły również kryteriów rekrutacyjnych, oferowanych benefitów, dominującego modelu pracy oraz najczęstszych powodów odrzucania aplikacji w procesie selekcji. Pracodawcy wskazali największe zalety zatrudniania osób studiujących, ocenili szanse na długofalową współpracę z młodymi pracownikami oraz wskazali, jakie formy kooperacji z uczelniami są dla nich najbardziej wartościowe.

Analiza odpowiedzi obu grup pozwoliła zidentyfikować obszary zgodności oraz najważniejsze rozbieżności między oczekiwaniami studentów a warunkami i wymaganiami deklarowanymi przez pracodawców.



1.2 Opis badania

Badanie zostało zrealizowane wśród studentów Politechniki Wrocławskiej w okresie od marca do maja 2026 roku.

Z kolei ankiety skierowane do pracodawców przeprowadzono w tym samym terminie wśród pracowników firm współpracujących z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej.

1.3 Charakterystyka respondentów

W badaniu 2025/2026 udział wzięli studenci wszystkich wydziałów Politechniki Wrocławskiej oraz filii uczelni w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu. Łącznie na ankietę odpowiedziało 1500 studentów. Ankieta została przeprowadzona w dwóch wersjach językowych: polskiej oraz angielskiej. Wersję polską wybrało 1415 respondentów, natomiast wersję angielską 85 respondentów. Ankietę dla pracodawców uzupełniło 56 pracowników przedsiębiorstw ze zróżnicowanych branż i o różnych wielkościach.

Ankieta dla studentów

2.



Fot. marcin Zieliński

W ramach badania zebrano opinie studentów Politechniki Wrocławskiej dotyczące ich oczekiwań wobec przyszłej pracy oraz pracodawców. Ankieta pozwoliła sprawdzić, jakie czynniki są dla respondentów najważniejsze przy planowaniu kariery zawodowej, jak postrzegają warunki zatrudnienia oraz jakie rozwiązania ułatwiają im łączenie studiów z pracą. Uzyskane wyniki stanowią podstawę do określenia profilu badanych oraz dalszej analizy ich preferencji zawodowych.

2.1 Dane demograficzne

2.1.1. Płeć respondentów

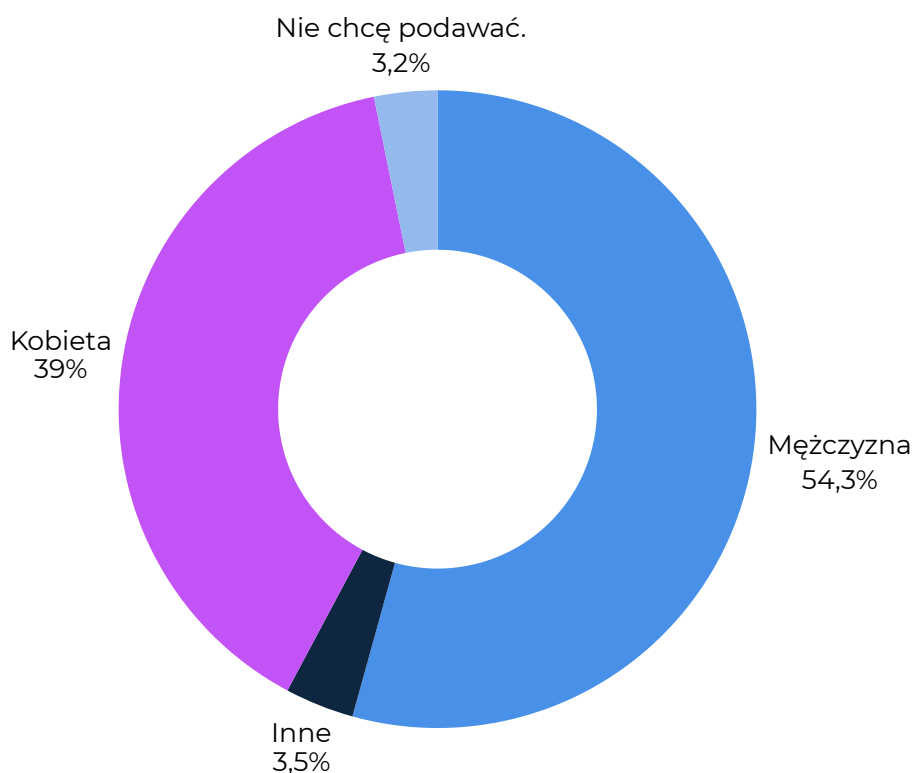
W badaniu udział wzięło 585 kobiet (39%) oraz 815 mężczyzn (54,3%). 52 respondentów (3,47%) wybrało odpowiedź „inne”, natomiast 48 osób (3,2%) nie chciało podać swojej płci.

W porównaniu z edycją 2025, w której kobiety stanowiły 42% łącznej próby, odnotowaliśmy lekki spadek ich udziału na rzecz mężczyzn, których odsetek wzrósł z 50% do obecnych 54,3%.

Struktura odpowiedzi wskazuje na przewagę mężczyzn wśród respondentów, co jest charakterystyczne dla uczelni technicznych, takich jak Politechnika Wrocławska.

Wykres 1.

Płeć respondentów (studentów)



2.1.2. Wydziały, na których studiują respondenci

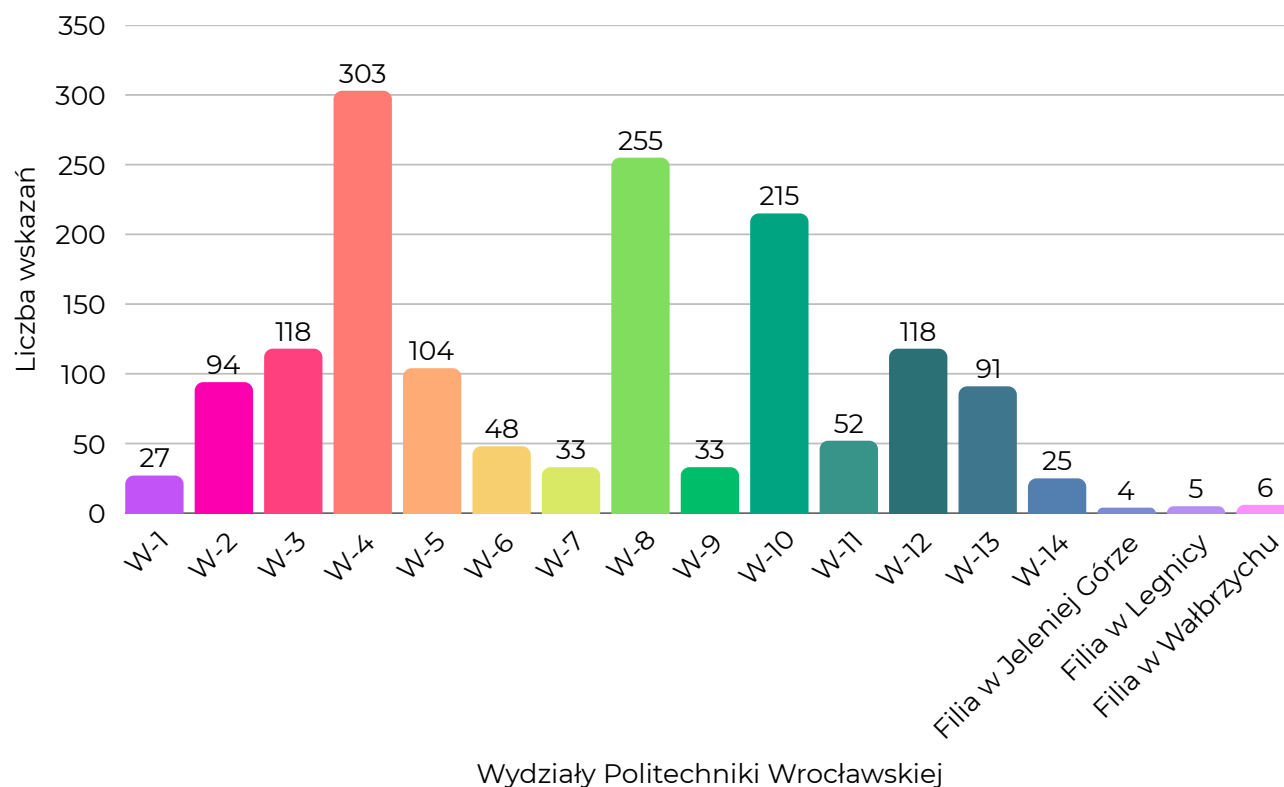
W badaniu udział wzięli studenci wszystkich wydziałów Politechniki Wrocławskiej, tj.:

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

oraz filii uczelni w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu.

Wykres 2.

Liczba respondentów (studentów) według wydziałów



Podobnie jak w ubiegłym roku, największą liczbę odpowiedzi uzyskano od studentów Wydziału Informatyki i Telekomunikacji (W4) - 303 osoby (20,2%), Wydziału Zarządzania (W8) - 255 osób (17%) oraz Wydziału Mechanicznego (W10) - 215 osób (14,3%).

Znaczącą grupę respondentów stanowili również studenci Wydziału Chemicznego (W3) oraz Wydziału Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów (W12) - po 118 osób, a także Wydziału Elektrycznego (W5) - 104 osoby. Mniejszą reprezentację stanowili studenci filii uczelni oraz wydziałów o mniejszej liczbie studentów. Struktura odpowiedzi pokazuje jednak, że badanie objęło szerokie grono studentów reprezentujących różne kierunki.

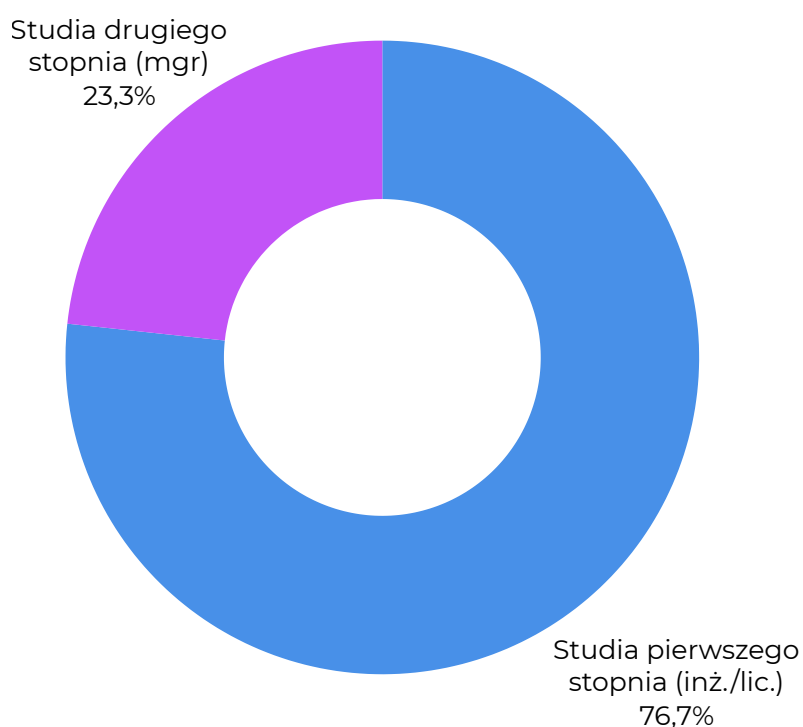
2.1.3. Stopień studiów respondentów

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili studenci studiów pierwszego stopnia (inżynierskich lub licencjackich), którzy stanowili 76,7% wszystkich ankietowanych (1150 osób). Studenci studiów drugiego stopnia stanowili 23,3% respondentów (350 osób). Struktura ta uległa całkowitemu odwróceniu względem edycji 2025, w której to studenci studiów magisterskich (drugiego stopnia) stanowili zdecydowaną większość, bo aż 57% respondentów.

Struktura odpowiedzi wskazuje, że największy udział w badaniu mieli studenci znajdujący się na wcześniejszym etapie kształcenia, którzy dopiero rozpoczynają zdobywanie doświadczenia zawodowego i planowanie swojej ścieżki kariery.

Wykres 3.

Stopień studiów respondentów (studentów)



2.2 Kryteria wyboru idealnego pracodawcy

2.2.1. Najważniejsze kryteria wyboru pracodawcy

„Czym kierujesz się przy wyborze pracodawcy?”

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie jednego najważniejszego czynnika wpływającego na wybór przyszłego pracodawcy. Najwięcej osób wskazało warunki pracy (takie jak elastyczność, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej oraz zachowanie work-life balance). Odpowiedź tę wybrało 454 respondentów (30,3%), co sugeruje, że studenci preferują pracę, którą mogą dostosować do planu zajęć oraz że zależy im na balansie między nauką, pracą a czasem wolnym. Wyniki wskazują na zmianę priorytetów studentów.

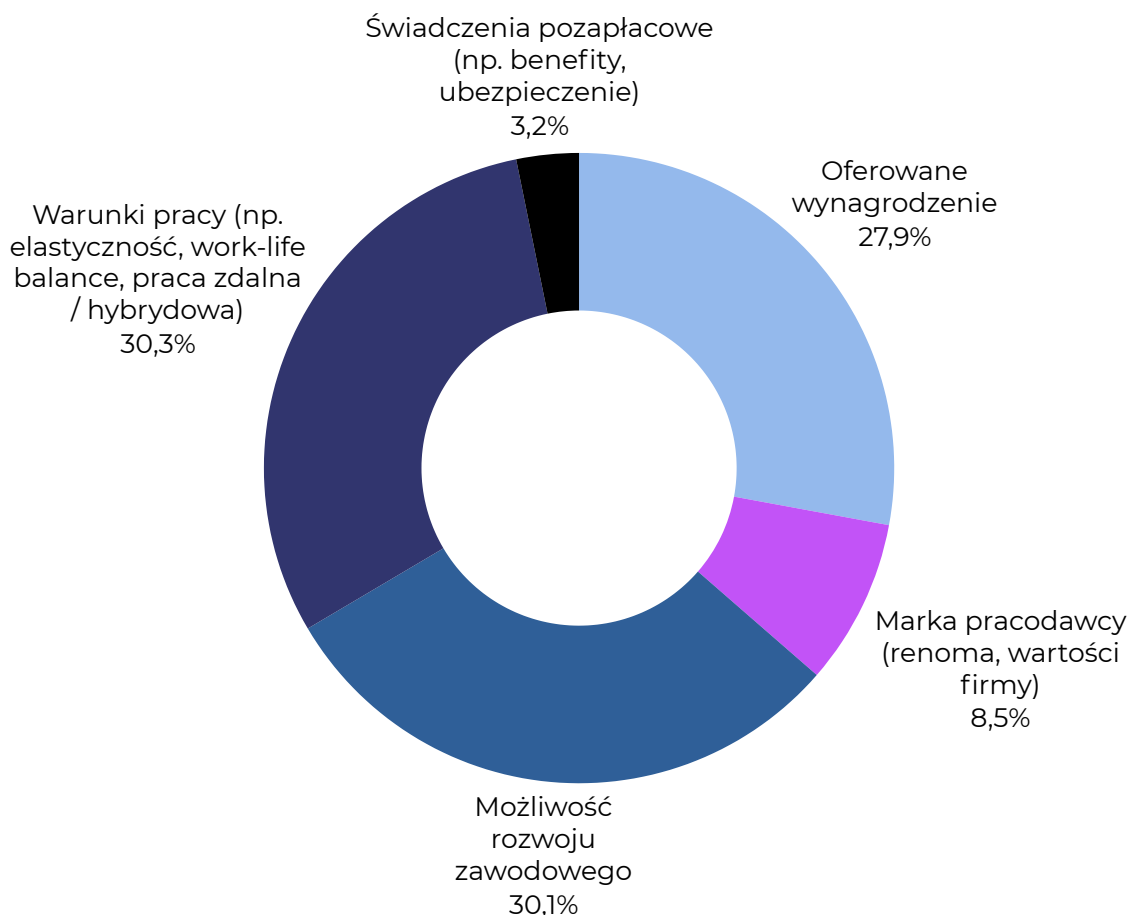
W 2025 roku wynagrodzenie i warunki pracy uzyskały łącznie około 60% wskazań, natomiast w tegorocznej edycji na pierwszym miejscu znalazły się elastyczność oraz możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a kwestie finansowe zajęły trzecią pozycję.

Niewiele mniej ankietowanych za najważniejsze uznało możliwość rozwoju zawodowego - 452 osoby (30,13%). Dane te wskazują na równie istotne dla studentów budowanie doświadczenia i wchodzenie na rynek pracy. Oferowane wynagrodzenie znalazło się na trzecim miejscu i zostało wskazane przez 419 respondentów (27,9%). Dla wielu studentów utrzymujących się samodzielnie odpowiednie wynagrodzenie może być istotnym czynnikiem umożliwiającym kontynuowanie studiów.

Znacznie mniejsze znaczenie dla studentów miały marka pracodawcy oraz świadczenia pozapłacowe. Renomę firmy wskazało 127 osób (8,5%), natomiast benefity i świadczenia dodatkowe wybrało jedynie 48 respondentów (3,3%), co sugeruje, że studenci znacznie bardziej niż markę pracodawcy i świadczenia pozapłacowe cenią możliwość rozwoju zawodowego oraz wysokość wynagrodzenia.

Wykres 4.

Kryteria wyboru pracodawcy według studentów



2.2.2. Związek przyszłej pracy z wybranym kierunkiem studiów

„Czy Twoja przyszła praca powinna być związana z kierunkiem Twoich studiów?”

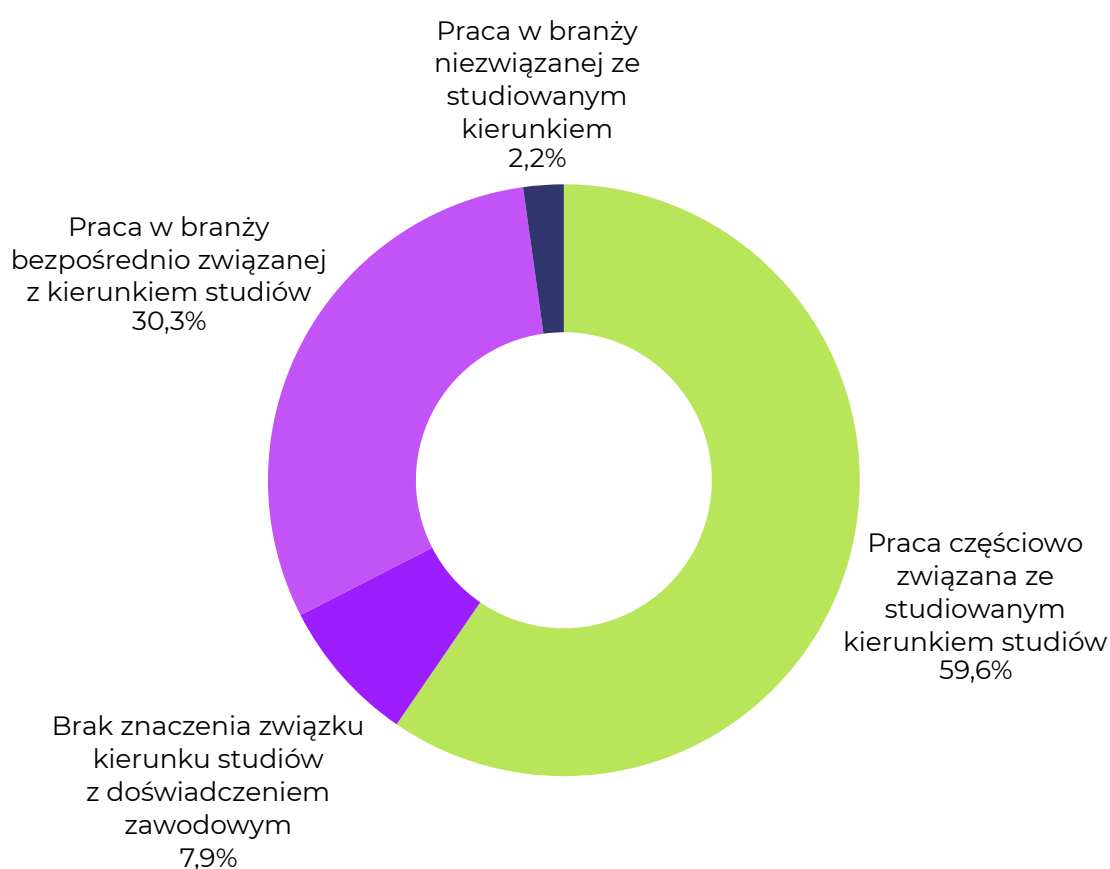
Ankietowanym zostało również zadane pytanie o związek przyszłej pracy z wybranym kierunkiem studiów - celem było poznanie preferencji studentów wobec pracy w branży, w ramach której zdobywają doświadczenie oraz stopnia elastyczności zmiany branży.

Największa grupa respondentów zadeklarowała, że preferuje pracę częściowo związaną z kierunkiem studiów, ale pozostaje otwarta na inne możliwości zawodowe. Odpowiedź tę wskazało 893 osoby (59,5%). Chęć pracy dokładnie w zawodzie zgodnym z ukończonym kierunkiem studiów zadeklarowało 455 respondentów (30,3%). Pokazuje to, że znaczna część studentów wiąże swoją przyszłość zawodową bezpośrednio z obszarem zdobywanego wykształcenia. Dane z edycji 2025 potwierdzają trend wzrostowy w obu pozycjach: chęć pracy dokładnie w zawodzie wzrosła z 26,48% do 30,3%, a preferencja pracy częściowo związanej z kierunkiem studiów - z 54,32% do 60%.

Mniejsza grupa studentów wskazała, że zgodność pracy z kierunkiem studiów nie ma dla nich większego znaczenia lub planują pracę w zupełnie innej branży. Odpowiedzi te wybrało odpowiednio 119 osób (7,9%) oraz 33 osoby (2,3%). Sugeruje to niewielką elastyczność wobec zmiany branży wśród ankietowanych studentów. Warto jednak zauważyć, że większość respondentów stanowili studenci pierwszego stopnia, którzy deklarowali chęć pracy związanej z kierunkiem studiów, pozostając jednocześnie otwartymi na inne możliwości zawodowe. Można to interpretować jako oznakę niepewności co do przyszłej ścieżki zawodowej oraz potencjalnie większej gotowości do późniejszego przebranżowienia się.

Wykres 5.

*Związek kierunku studiów respondentów (studentów)
z preferowaną ścieżką rozwoju kariery*



2.2.3. Preferowana forma zatrudnienia w trakcie studiów

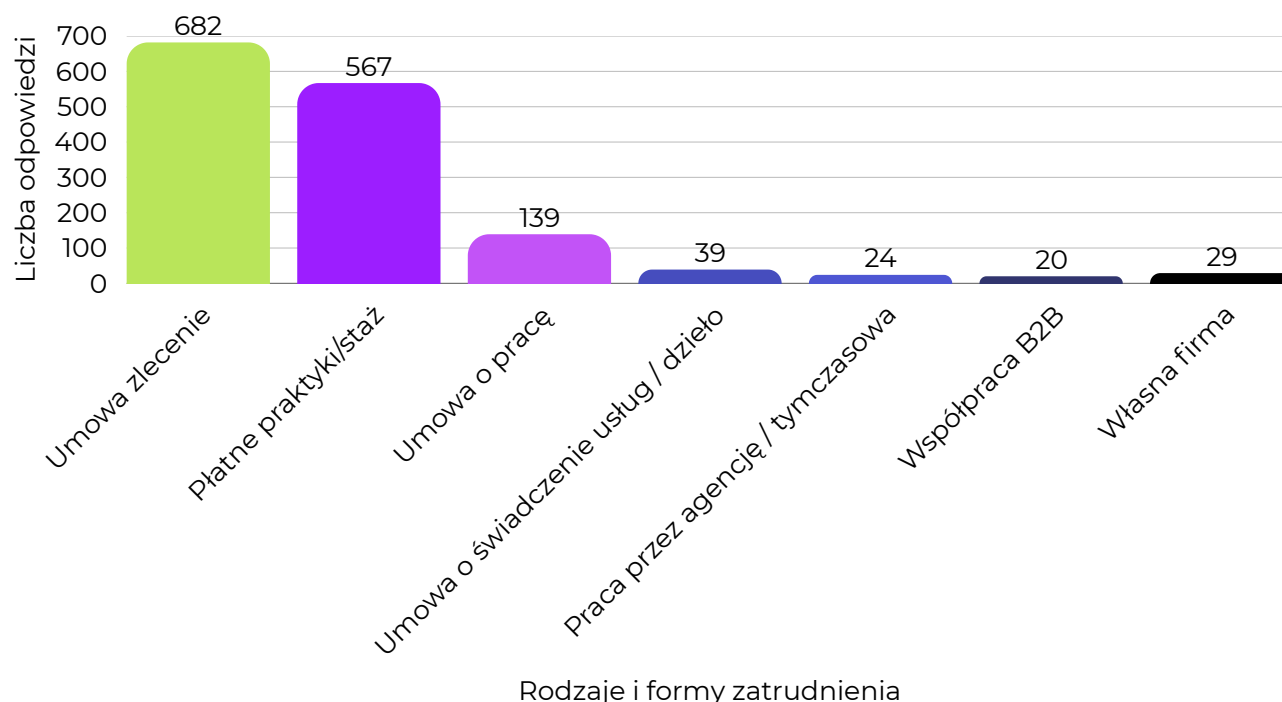
„Jaką formą zatrudnienia jesteś najbardziej zainteresowany/a w trakcie studiów?”

Istotnym elementem badania było porównanie jak studenci preferują pracować w trakcie i po ukończeniu studiów. Kafeteria odpowiedzi w obu pytaniach składała się z takich samych opcji wyboru. W pierwszej kolejności zostało zadane pytanie o preferowaną formę zatrudnienia w trakcie studiów.

Respondenci mieli do wyboru jedną z wielu opcji, między innymi: umowa o pracę, umowa zlecenie oraz płatne praktyki/staż.

Wykres 6.

Preferowana forma zatrudnienia w trakcie studiów według studentów



Największym zainteresowaniem wśród studentów cieszy się umowa zlecenie, którą wskazało 683 respondentów (44,5%). Drugą najczęściej wybraną formą zatrudnienia były płatne praktyki i staże - 567 osób (37,8%). Znacznie mniej osób wskazało umowę o pracę jako preferowaną formę zatrudnienia podczas studiów. Odpowiedź tę wybrało 138 respondentów (9,2%).

Pozostałe formy zatrudnienia pojawiały się sporadycznie. Umowę o świadczenie usług lub dzieło wskazało 39 osób (2,6%), pracę tymczasową lub przez agencję - 24 osoby (1,6%), współpracę B2B - 20 osób (1,3%), natomiast prowadzenie własnej firmy - 29 osób (1,9%).

Wyniki wskazują, że studenci preferują przede wszystkim elastyczne formy zatrudnienia, które umożliwiają łatwiejsze łączenie pracy zawodowej z nauką i obowiązkami akademickimi. Każdy student musi również odbyć na pewnym etapie nauki praktyki studenckie, naturalna jest zatem chęć ukończenia ich z możliwością zarobku. Umowa zlecenie jest natomiast najbardziej elastyczną i wygodną dla studentów formą zatrudnienia, umożliwia bowiem dostosowanie grafiku i ilości pracy do programu studiów, w którym często w miesiącach sesji egzaminacyjnej studenci mają mniej czasu na pracę.

2.2.4. Preferowana forma zatrudnienia po ukończeniu studiów

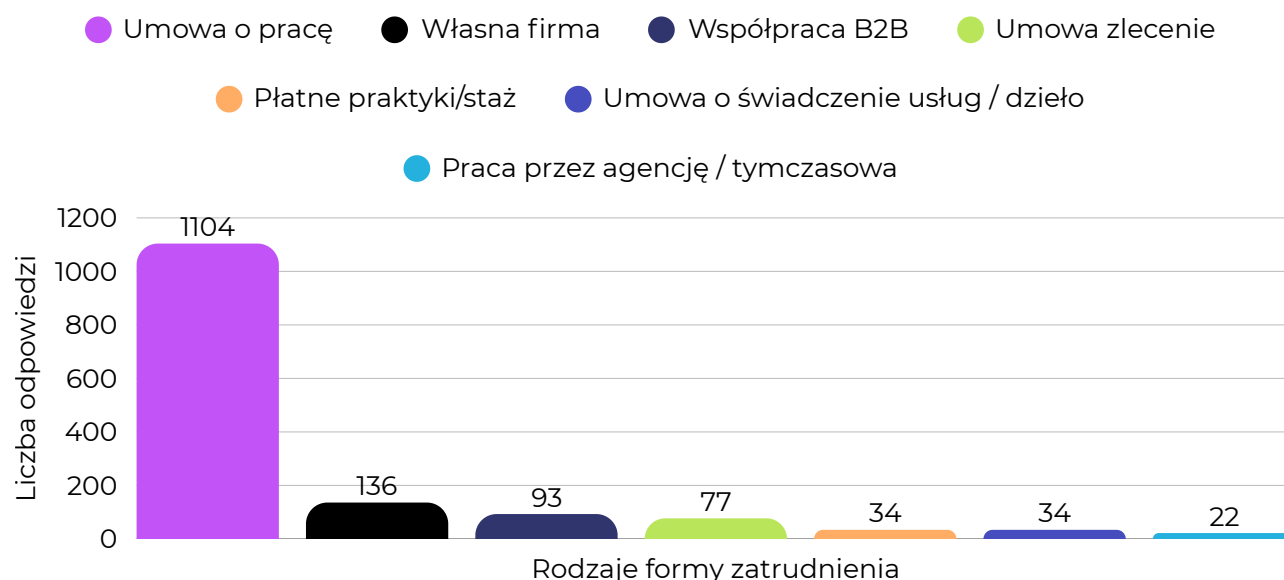
„Jaką formą zatrudnienia jesteś najbardziej zainteresowany/a po ukończeniu studiów?”

Następnie zostało zadane pytanie o preferowaną formę zatrudnienia po ukończeniu studiów. Analiza wyników wskazuje, że zdecydowana większość studentów po ukończeniu studiów preferuje zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Taką odpowiedź wskazało 1103 respondentów, co stanowi około 74% wszystkich ankietowanych. Wynik ten pokazuje, że dla młodych ludzi po zakończeniu edukacji najważniejsze są stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo finansowe oraz świadczenia wynikające z Kodeksu pracy.

Znacznie mniejszym zainteresowaniem cieszą się alternatywne formy zatrudnienia. Własną działalność gospodarczą wybrało 137 osób (ok. 9%), natomiast współpracę w modelu B2B wskazały 93 osoby (ok. 6%). Może to świadczyć o rosnącym zainteresowaniu bardziej niezależnymi formami pracy, jednak nadal są one zdecydowanie mniej popularne niż tradycyjna umowa o pracę. Umowę zlecenie preferuje 77 respondentów (ok. 5%), natomiast płatne praktyki i staże wskazały 34 osoby (ok. 2%). Identyczny poziom zainteresowania odnotowano w przypadku umowy o świadczenie usług lub dzieło - 34 osoby (ok. 2%) oraz niewiele niższy przy pracy tymczasowej lub przez agencję - 22 osoby (ok. 2%). Wyniki pokazują wyraźnie, że po zakończeniu edukacji studenci oczekują przede wszystkim stabilnych warunków zatrudnienia i długoterminowej współpracy z pracodawcą. Po porównaniu odpowiedzi z obu pytań o preferowaną formę zatrudnienia przed i po studiach, zauważyć można, że elastyczne formy zatrudnienia, popularne podczas studiów, po ukończeniu nauki tracą na znaczeniu na rzecz bezpieczeństwa zawodowego i możliwości rozwoju w jednej organizacji.

Wykres 7.

Preferowana forma zatrudnienia po ukończeniu studiów według studentów



2.2.5. Preferowany model pracy

„Jaki model pracy preferujesz?”

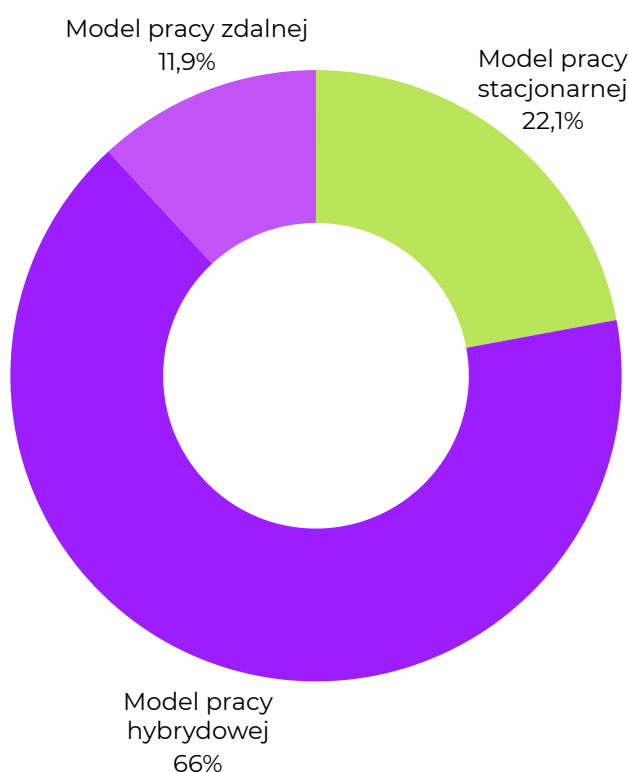
Następne pytanie dotyczyło preferowanego modelu pracy. Celem tego pytania było poznanie preferencji studentów wobec rodzajów pracy: stacjonarnej, zdalnej oraz hybrydowej. Studenci mieli wybrać jedną z podanych opcji.

Największa grupa respondentów preferuje model pracy hybrydowej. Taką odpowiedź wskazało 991 osób, co stanowi około 66% wszystkich ankietowanych. Wynik ten pokazuje, że studenci cenią możliwość łączenia pracy zdalnej z obecnością w biurze, co pozwala jednocześnie zachować elastyczność oraz kontakt z zespołem i środowiskiem pracy.

Drugim najczęściej wybieranym modelem jest praca stacjonarna, którą preferuje 331 respondentów (ok. 22%). Może to wynikać z potrzeby bezpośredniej współpracy, łatwiejszej organizacji pracy lub charakteru niektórych zawodów wymagających obecności w miejscu pracy.

Wykres 8.

Preferowany model pracy studentów



Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się model całkowicie zdalny. Tę formę pracy wskazało 178 osób (ok. 12%). Wynik ten sugeruje, że mimo rosnącej popularności pracy online, większość studentów nie chce całkowicie rezygnować z kontaktu z zespołem oraz stacjonarnej. Uzyskane wyniki pokazują, że młodzi ludzie oczekują przede wszystkim elastyczności i możliwości dopasowania modelu pracy do własnych potrzeb. Preferencja dla pracy hybrydowej wskazuje na dążenie do zachowania równowagi pomiędzy życiem uczelnianym, zawodowym a prywatnym, przy jednoczesnym utrzymaniu relacji społecznych i efektywnej współpracy z zespołem.

2.3 Oczekiwane wynagrodzenie i świadczenia pozapłacowe

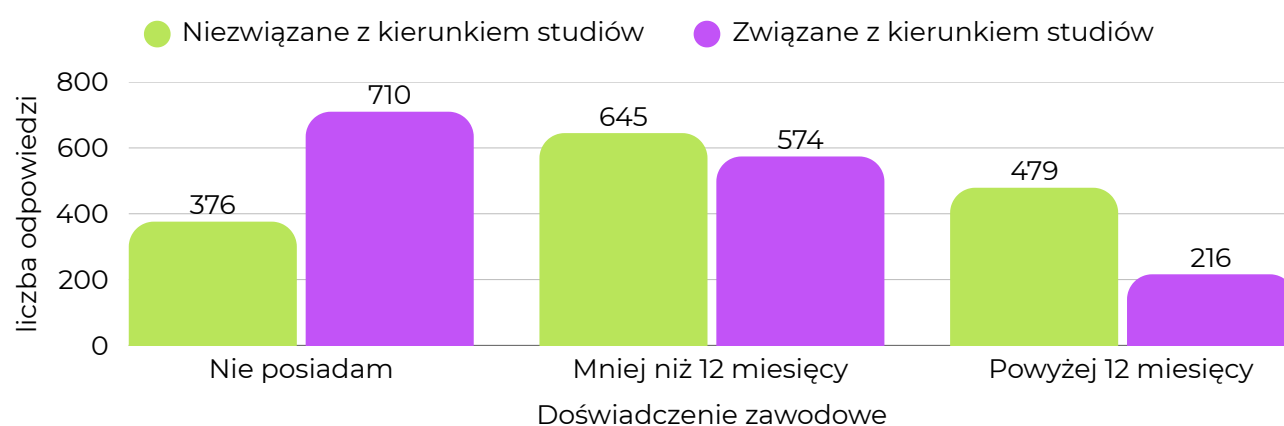
2.3.1. Doświadczenie zawodowe respondentów

„Czy posiadasz doświadczenie zawodowe (praca, praktyki, staż)?”

Analiza doświadczenia zawodowego ankietowanych studentów dostarcza interesujących wniosków na temat ich aktywności na rynku pracy. Respondenci zostali zapytani o posiadane doświadczenie (praca, praktyki, staż) w dwóch oddzielnych kategoriach: związane z kierunkiem studiów oraz niezwiązane z nim.

Wykres 9.

Doświadczenie zawodowe studentów



Z danych wynika, że blisko połowa studentów (710 osób) nie posiada jeszcze doświadczenia w branży zgodnej z ich profilem kształcenia, co koresponduje ze statystyką z edycji 2025 (52%). Jednocześnie w tej samej kategorii 574 osoby (38,3%) zadeklarowało doświadczenie krótsze niż 12 miesięcy, a zaledwie około 216 osób (14,4%) pracowało w zawodzie dłużej niż rok. Zupełnie inaczej prezentuje się sytuacja w przypadku pracy niezwiązanej z kierunkiem studiów. Tutaj brak jakiegokolwiek doświadczenia deklaruje jedynie 376 ankietowanych (25,1%). Największą grupę, liczącą 645 osób (43%), stanowią studenci z doświadczeniem poniżej roku, a aż 479 (32%) badanych przepracowało w innych branżach ponad 12 miesięcy. Taki rozkład odpowiedzi sugeruje, że młodzi ludzie bardzo wcześnie podejmują pierwszą pracę zarobkową (na przykład w gastronomii, handlu czy usługach), aby zdobyć niezależność finansową i wyrobić w sobie podstawowe nawyki pracownicze. Dopiero w dalszej kolejności, zazwyczaj na wyższych latach nauki, zaczynają poszukiwać zatrudnienia stricte zgodnego z ich kierunkiem kształcenia.

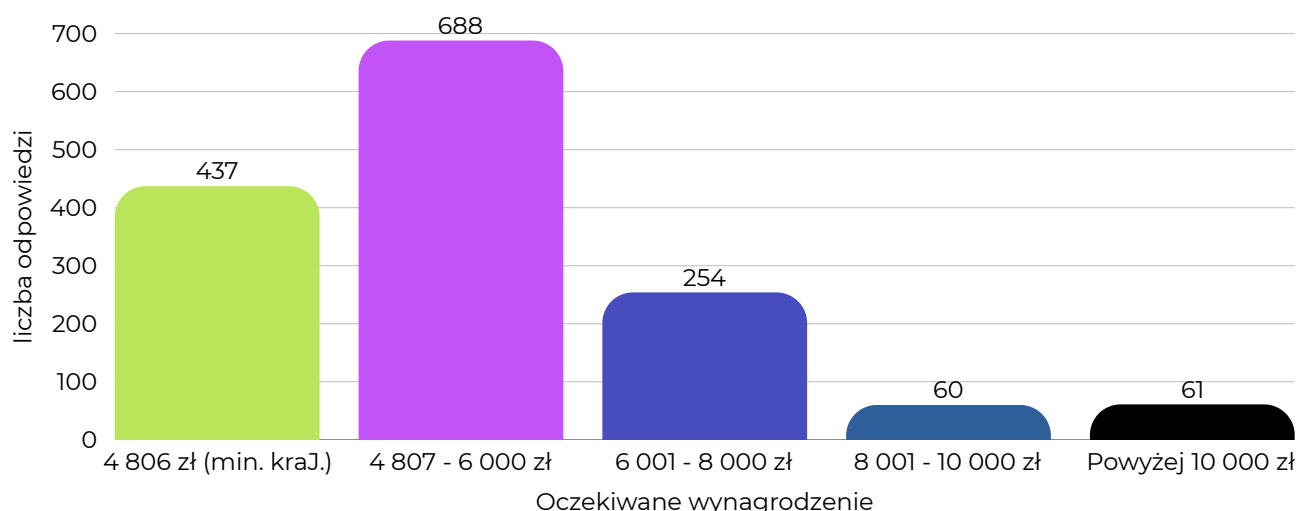
2.3.2. Oczekiwania finansowe w trakcie studiów

„Jakich miesięcznych zarobków oczekujesz w trakcie studiów (brutto, praca na pełen etat)?”

Następnie zapytaliśmy studentów o ich oczekiwania finansowe. Aby sprawdzić, jak rozwój osobisty i zawodowy wpływa na te wymagania, zadaliśmy trzy komplementarne pytania: o zarobki pożądane jeszcze w trakcie nauki, tuż po ukończeniu studiów oraz po zdobyciu kilkuletniego doświadczenia. W każdym z nich respondenci wskazywali konkretny przedział kwotowy, co pozwoliło nam przeanalizować, jak wraz z upływem czasu i wzrostem kompetencji zmieniają się ich finansowe priorytety. Wszystkie te zależności przedstawiają poniższe wykresy.

Wykres 10.

Oczekiwania finansowe studentów w trakcie studiów według studentów



Podjmując pracę na pełen etat jeszcze w trakcie trwania edukacji akademickiej, studenci wykazują się dużym realizmem rynkowym. Największa grupa ankietowanych, czyli 45,9% (688 osób), oczekuje wynagrodzenia w przedziale od 4 807 do 6 000 zł brutto (choć w zeszłorocznym raporcie średnia oczekiwana kwota netto wynosiła 4386 zł, to wyraźny wzrost tegorocznych wskazań w przedział od 4807 do 6000 zł brutto odzwierciedla rynkowy realizm studentów w obliczu nowej stawki minimalnej krajowej).

Niewiele mniejszy odsetek, bo 29,1% (437 badanych), jest w stanie zaakceptować minimalną stawkę krajową, wynoszącą na czas badania 4 806 zł brutto. Oznacza to, że łącznie 75% ankietowanych studentów zadowolili się pensją nieprzekraczającą 6 000 zł brutto. Zarobki rzędu 6001 - 8000zł brutto satysfakcjonowałyby 17% ankietowanych (254 osoby), natomiast wyższe kwoty wskazał jedynie marginalny odsetek badanych (8,1%). Świadczy to o świadomości studentów odnośnie do ich obecnej wartości biznesowej. Młodzi ludzie traktują ten etap kariery przede wszystkim jako czas nauki i budowania cennego doświadczenia, a nie maksymalizacji zysków.

2.3.3. Oczekiwania finansowe po ukończeniu studiów

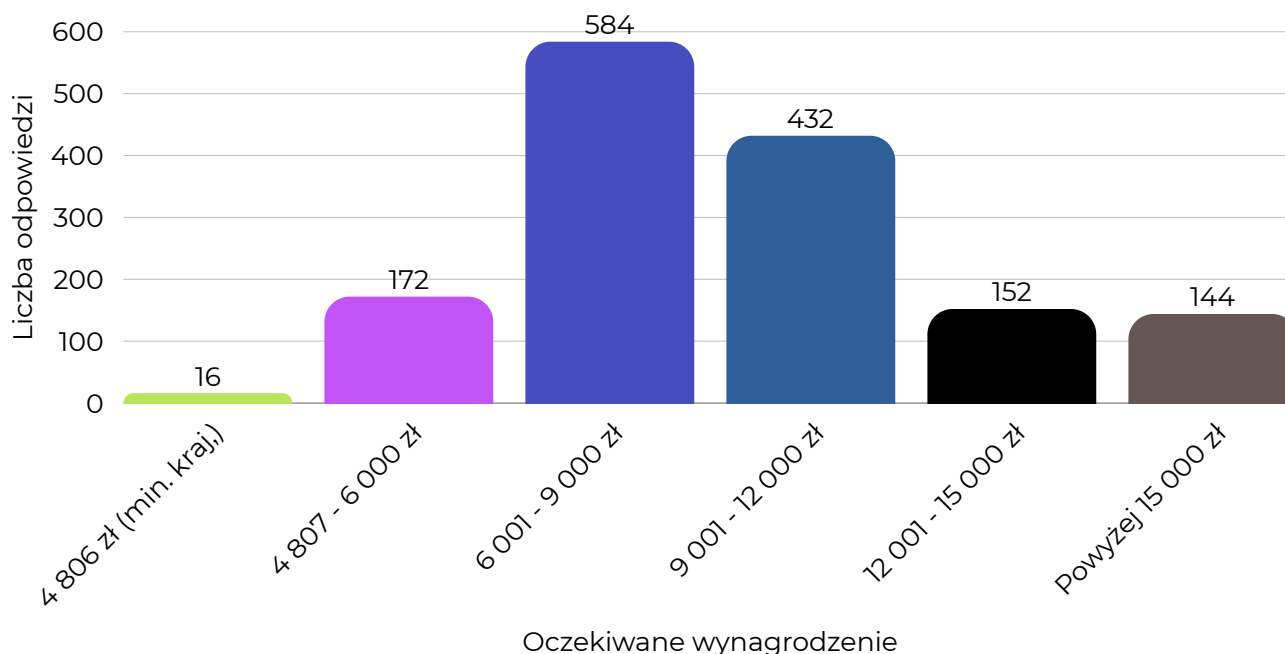
„Jakich miesięcznych zarobków oczekujesz po ukończeniu studiów (brutto, praca na pełen etat)?”

Uzyskanie dyplomu stanowi dla respondentów wyraźny punkt zwrotny, co znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w ich oczekiwaniach finansowych. Jak wynika z ankiety, po zakończeniu edukacji apetyty płacowe znacząco rosną. Najczęściej wskazywanym przedziałem wynagrodzenia brutto dla pierwszej stałej pracy na pełen etat po studiach jest 6 001 - 9 000 zł, na co liczy 38,9% respondentów (584 osoby). Podobny wynik przedstawił zeszłoroczny raport, w którym średnie oczekiwania wynosiły 8467,71 zł netto. Na drugim miejscu znalazł się przedział 9 001 - 12 000 zł brutto, wybrany przez 28,8% (432 osoby). Odsetek badanych gotowych pracować za najniższe kwoty (do 6 000 zł brutto) spadł w tej kategorii do niespełna 13%. Zauważalnie wzrosła za to grupa osób celujących w wysokie stawki - zarobki w przedziałach 12 001 - 15 000 zł brutto oraz powyżej 15 000 zł brutto wskazało łącznie blisko 20% ankietowanych (odpowiednio 10,1% i 9,6%).

Można przypuszczać, że studenci postrzegają ukończenie uczelni wyższej jako dowód posiadania solidnych kompetencji, które powinny zostać adekwatnie wycenione przez przyszłych pracodawców.

Wykres 11.

Oczekiwania finansowe studentów po ukończeniu studiów według studentów



2.3.4. Oczekiwania finansowe po zdobyciu doświadczenia zawodowego

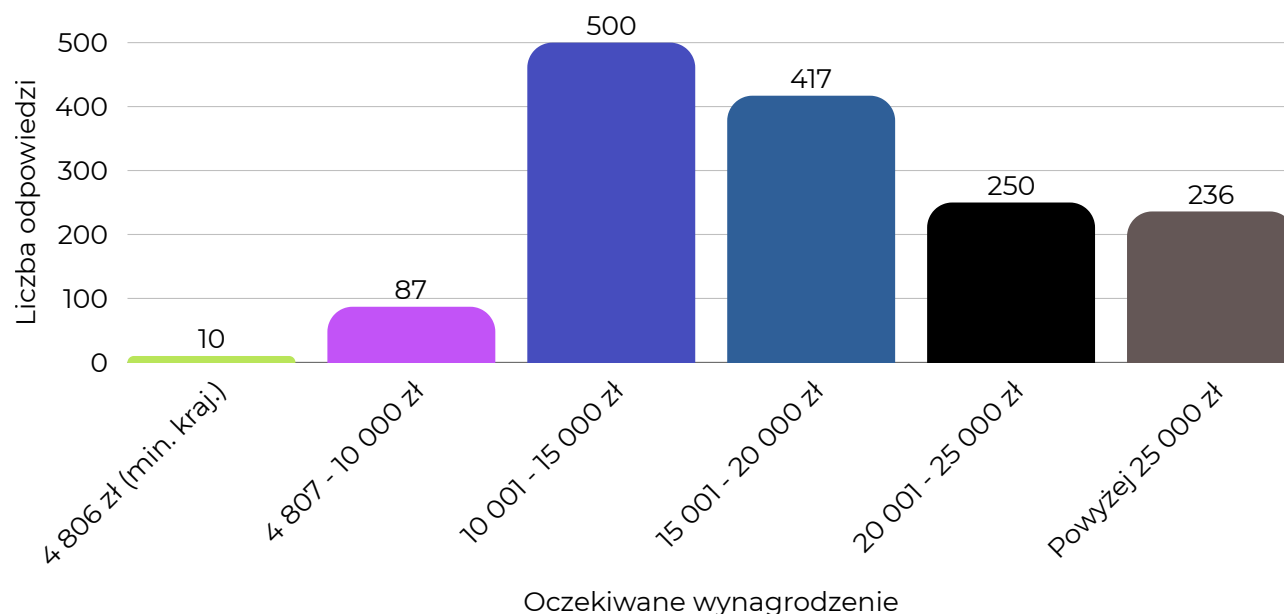
„Jakich miesięcznych zarobków oczekujesz po zdobyciu doświadczenia zawodowego (brutto, praca na pełen etat)?”

Wraz z nabraniem wprawy i powiększeniem swojego portfolio, oczekiwania młodych pracowników wkraczają na zupełnie nowy poziom. Zapytani o oczekiwane zarobki po zdobyciu kilkuletniego doświadczenia zawodowego, ankietowani wskazali bardzo odważne kwoty.

Jedna trzecia z nich (500 osób) liczy na zarobki rzędu 10 001 - 15 000 zł brutto miesięcznie. Kolejne 27,8% (417 osób) chciałoby zarabiać między 15 001 a 20 000 zł brutto. Imponujący jest fakt, że aż 32,4% badanych oczekuje pensji przekraczającej 20 000 zł brutto (z czego 15,7% stawia na kwoty powyżej 25 000 zł brutto). Porównując z zeszłorocznym wynikiem (średnio 10501,02 zł netto), można stwierdzić, że studenci decydują się na jeszcze odważniejsze deklaracje. Wyniki te obnażają ogromną ambicję młodych dorosłych. Mają oni świadomość, że specjalistyczna wiedza poparta praktyką w dynamicznie rozwijających się branżach daje im niezwykle silną kartę przetargową i pozycjonuje ich w gronie cenionych ekspertów.

Wykres 12.

Oczekiwania finansowe studentów po zdobyciu doświadczenia zawodowego według studentów



2.3.5. Świadczenia pozapłacowe

„Jakie świadczenia pozapłacowe są dla Ciebie najistotniejsze przy aplikowaniu na ofertę pracy?”

W tegorocznej edycji badania studenci zostali poproszeni o wybranie trzech najważniejszych z ich perspektywy świadczeń pozapłacowych oferowanych przez firmy. Podobnie jak miało to miejsce w poprzednim roku, młodzi pracownicy stawiają w pierwszej kolejności na rozwój i zdrowie.

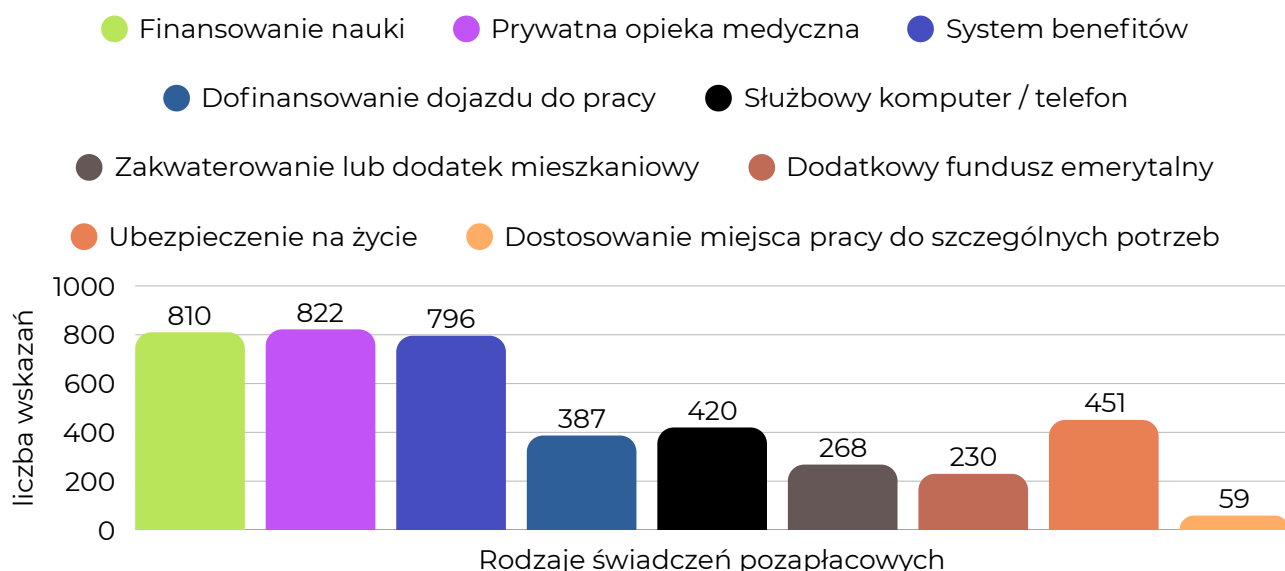
Na samym szczycie przedstawionego na poniższym wykresie zestawienia znalazły się dwa benefity: prywatna opieka medyczna, wskazana przez 822 osoby (54,8%), oraz finansowanie nauki (na przykład kursy językowe czy specjalistyczne szkolenia), wybrane przez 810 osób (54%). Wysoka pozycja prywatnej opieki medycznej może dowodzić rosnącej troski o komfort zdrowotny wśród młodych ludzi. Z kolei chęć korzystania ze szkoleń sugeruje, że pracownik rozpoczynający karierę jest głodny nowej wiedzy i oczekuje od pracodawcy obustronnej inwestycji.

Trzecim najbardziej pożądanym elementem oferty pozapłacowej okazał się system benefitów, taki jak karty sportowe i kulturalne, na który zagłosowało 796 osób (53,1%). Znacznie mniejszym, umiarkowanym zainteresowaniem cieszą się ubezpieczenie na życie (30,1%) oraz podstawowe narzędzia takie jak służbowy komputer czy telefon (28%), które przez współczesnych studentów traktowane są raczej jako niezbędny standard wyposażenia stanowiska pracy, a nie luksusowy dodatek.

Najmniejszą wagę badani przywiązują do dostosowania miejsca pracy do szczególnych potrzeb (3,9%) oraz dodatkowego funduszu emerytalnego (15,3%). Może to wynikać bezpośrednio ze specyfiki wieku respondentów, dla których perspektywa emerytury jest tematem odległym, ustępującym miejsca bieżącym potrzebom edukacyjnym i zdrowotnym.

Wykres 13.

Oczekiwania świadczeń pozapłacowych studentów



2.4 Preferencje studentów wobec work-life balance

2.4.1. Zaangażowanie w działalność akademicką

„Czy angażujesz się w działalność akademicką (np. samorząd studencki, koła naukowe, organizacje studenckie)?”

Pierwsze z pytań w tym bloku miało na celu zmapowanie pozadydaktycznej aktywności respondentów na samej uczelni.

Wykres 14.

Zaangażowanie studentów w działalność akademicką



Analiza zebranych danych pokazuje, że 46,2% ankietowanych studentów wykazuje czynną postawę, angażując się w struktury kół naukowych, samorządu lub innych organizacji studenckich działających na Politechnice Wrocławskiej. Większość, stanowiąca 53,8% badanych, decyduje się na skupienie uwagi wyłącznie na standardowym toku studiów. Zestawiając te wyniki z zeszłorocznymi danymi, możemy zaobserwować interesującą stabilizację postaw studenckich w ciągu ostatnich kilku lat:

- W edycji badania z 2023 roku brak zaangażowania zadeklarowało 59% studentów, a aktywność - 41%.
- W edycji z 2025 roku odsetek osób zaangażowanych wynosił 47,5% wobec 52,5% osób nieaktywnych.

Obecny wynik (46,2%) idealnie wpisuje się w ten trend, pokazując, że niemal połowa społeczności akademickiej Politechniki Wrocławskiej stale i świadomie buduje swój kapitał relacyjny i rozwija się poprzez projekty studenckie. Z perspektywy pracodawców jest to silny sygnał - rynek zyskuje dopływ kandydatów, którzy już na etapie studiów potrafią pracować w zespołach projektowych i brać odpowiedzialność za realizowane zadania.

2.4.2. Ocena łączenia pracy zawodowej z aktywnością akademicką

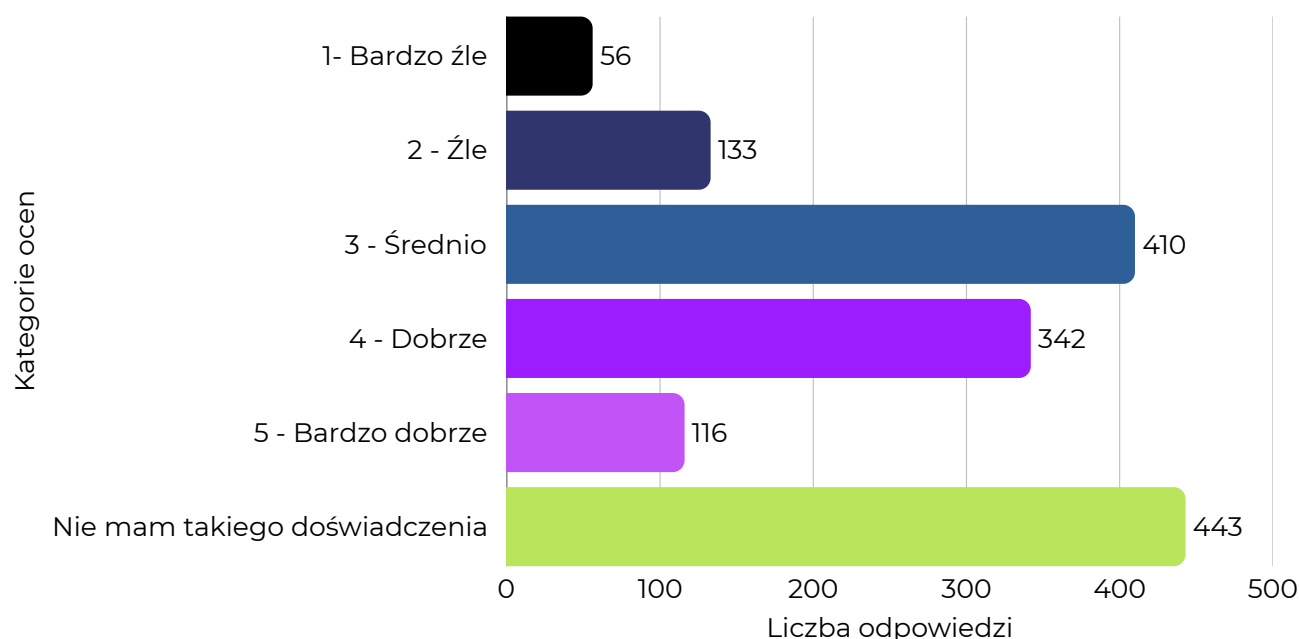
„Jak oceniasz łączenie pracy zawodowej z aktywnością akademicką (nauką i działalnością studencką)?”

Prawdziwym testem dla studenckiego work-life balance jest logistyka dnia codziennego. Respondenci, którzy posiadają doświadczenie w równoległym studiowaniu i pracowaniu, zostali poproszeni o ocenę tego zjawiska w 5-stopniowej skali (od 1 - „Bardzo źle” do 5 - „Bardzo dobrze”).

Po odrzuceniu grupy osób, które nie łączą jeszcze nauki z pracą (29,5%), kluczowe wnioski należy wyciągnąć z odpowiedzi aktywnych zawodowo studentów. Największa grupa osób ocenia to doświadczenie jako „Średnie” (27,3%) lub „Dobre” (22,8%). Najwyższą ocenę („Bardzo dobrze”) wystawiło zaledwie 7,7% badanych, natomiast oceny negatywne (1 i 2) łącznie zebrały 12,6% wskazań. Oznacza to, że większość studentów ma pozytywne doświadczenie z łączeniem studiów z pracą i potrafi odpowiednio wyważyć balans między życiem zawodowym a prywatnym.

Wykres 15.

Ocena łączenia pracy z działalnością akademicką przez studentów



2.4.3. Preferowany miesięczny wymiar pracy według studentów

„Ile godzin w miesiącu był/byłabyś w stanie pracować w połączeniu z nauką w ramach studiów?”

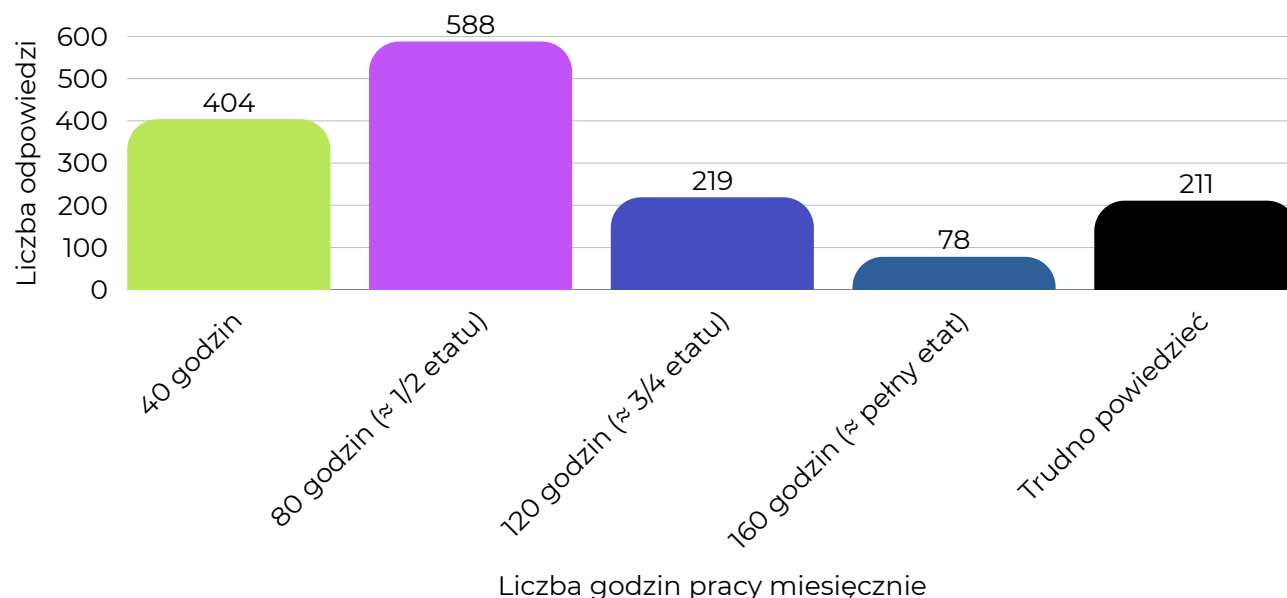
W tym pytaniu respondenci mieli do wyboru pięć konkretnych wariantów: 40 godzin, 80 godzin (odpowiednik połowy etatu), 120 godzin (3/4 etatu), pełny wymiar czasu pracy, czyli 160 godzin, oraz opcję „Trudno powiedzieć”. Taka konstrukcja pozwoliła nam dokładnie określić, na jaki nakład obowiązków zawodowych studenci czują się gotowi w trakcie roku akademickiego.

Największa grupa respondentów (39,2%) wskazała 80 godzin pracy miesięcznie jako najbardziej odpowiedni wymiar pracy. Wynik ten jest zbliżony do rezultatów do badania przeprowadzonego w 2025 roku, w którym znaczna część badanych deklarowała gotowość do pracy przez 20 godzin tygodniowo, co w skali miesiąca odpowiada około 80 godzinom.

Kolejną najczęściej wybieraną odpowiedzią było 40 godzin miesięcznie, które wskazało 26,9% respondentów, uznając taki wymiar pracy za najbardziej elastyczny i możliwy do pogodzenia z obowiązkami akademickimi. Następnie 14,6% studentów zadeklarowało gotowość do pracy w wymiarze 120 godzin miesięcznie.

Wykres 16.

Preferowany przez studentów wymiar godzin pracy w trakcie studiowania



Niewielka część badanych (5,2%) była skłonna podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli 160 godzin miesięcznie. Z kolei 14,1% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić, jaki wymiar pracy byłby dla nich najbardziej odpowiedni podczas łączenia pracy ze studiami.

Na podstawie przeprowadzonych obserwacji można wnioskować, że studenci nadal są skłonni do łączenia pracy z nauką, jednak w mniejszym stopniu niż w 2025 roku. Odsetek respondentów deklarujących gotowość do pracy w trakcie studiów zmniejszył się o około 7 punktów procentowych w porównaniu z wynikami wcześniejszych badań. Może to świadczyć o większej ostrożności studentów w podejmowaniu dodatkowych obowiązków. Mimo to, większość młodych ludzi studiujących potrafi racjonalnie ocenić swoje możliwości i wybrać taki wymiar czasu pracy, który umożliwia zachowanie równowagi między obowiązkami zawodowymi a edukacją.

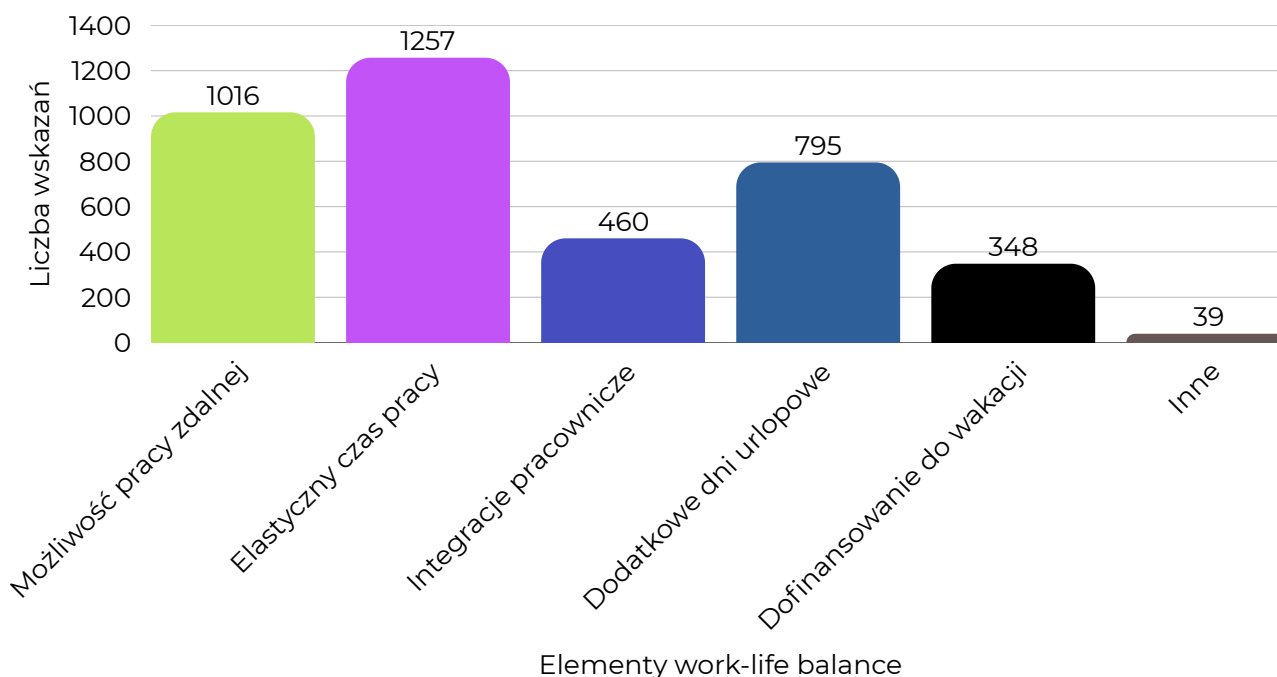
2.4.4. Istotne elementy work-life balance oczekiwane przez studentów w pracy

„Jakie elementy z obszaru work-life balance uważasz za szczególnie ważne w swojej przyszłej pracy?”

W tym pytaniu respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy z pięciu przygotowanych opcji: możliwość pracy zdalnej, elastyczny czas pracy, integracje pracownicze, dodatkowe dni urlopowe oraz dofinansowanie do wakacji. Kwestionariusz dawał również możliwość zaznaczenia wariantu „inne”, umożliwiającemu studentom wpisanie własnego, kluczowego dla nich czynnika.

Wykres 17.

Istotne dla studentów elementy work-life balance



Najczęściej wybraną opcją przez ankietowanych (83,8%) był „elastyczny czas pracy”. Kolejnymi często wskazywanymi odpowiedziami były „możliwość pracy zdalnej” (67,7%) oraz „dodatkowe dni urlopowe” (53%). Wyniki te są bardzo zbliżone do rezultatów badań przeprowadzonych w 2025 roku, ponieważ dokładnie te same czynniki zostały uznane przez studentów za najważniejsze. Znacznie mniejszym zainteresowaniem cieszyły się z kolei „integracje pracownicze” (30,7%) oraz „dofinansowanie do wakacji” (23,2%).

Na podstawie tych wyników można stwierdzić, że dla studentów istotna jest możliwość dostosowania czasu oraz trybu pracy do własnych potrzeb, a także dodatkowe dni wolne. Świadczyć to może o potrzebie zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a także o dbałości o odpoczynek i komfort pracy.

Opcja „inne” była wybierana stosunkowo rzadko - niewielka część studentów wskazywała własne czynniki istotne dla nich w obszarze work-life balance. Wśród tych odpowiedzi często pojawiały się jednak między innymi: „brak nadgodzin”, „benefity sportowe”, „własny rozwój”.

2.4.5. Najskuteczniejsze metody poszukiwania pracy i staży w opinii studentów

„Które z wykorzystywanych przez Ciebie metod poszukiwania pracy, praktyk lub staży uważasz za najskuteczniejsze?”

Kluczowym elementem budowania ścieżki zawodowej jest wybór odpowiednich kanałów dotarcia do potencjalnych pracodawców. W tym pytaniu respondenci mieli za zadanie wskazać maksymalnie trzy metody, które uważają za najbardziej efektywne przy poszukiwaniu pracy, praktyk lub staży. Wprowadzenie tego obszaru do tegorocznej ankiety pozwoliło nam rozszerzyć wnioski z edycji 2025 - tam badaliśmy wyłącznie sam fakt gotowości do podjęcia zatrudnienia, natomiast teraz zyskałmy precyzyjny wgląd w konkretne kanały rekrutacyjne wybierane przez studentów.

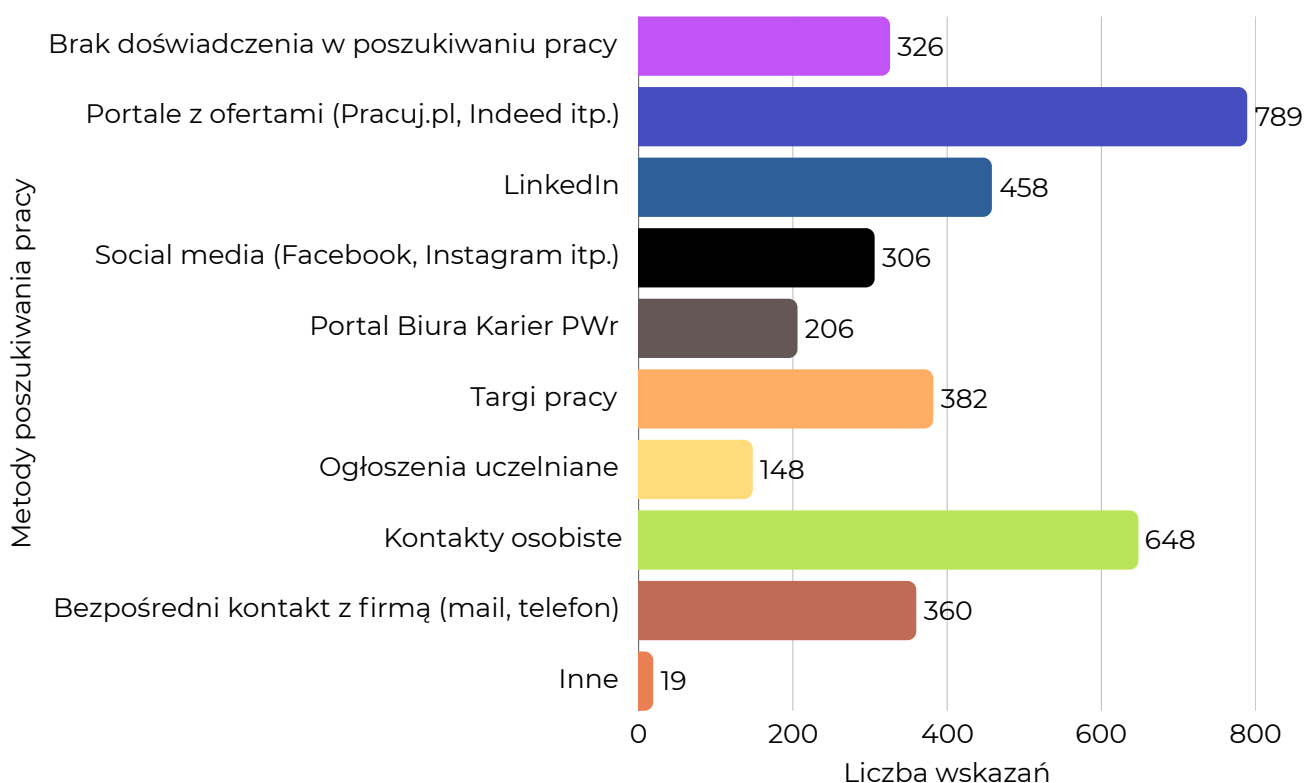
Analiza zgromadzonego materiału badawczego dowodzi, że głównym filarem rekrutacji w środowisku akademickim pozostają internetowe portale z ofertami pracy (takie jak Pracuj.pl czy Indeed). Rozwiązanie to cieszy się najwyższym zaufaniem młodego pokolenia inżynierów, zdobywając 52,6% głosów, co przekłada się na 789 wskazań w całej badanej próbie.

Drugim kluczowym elementem, na który silnie opierają się wkraczający na rynek pracy studenci, są bezpośrednie kontakty osobiste (rodzina, znajomi oraz relacje budowane w środowisku uczelnianym), uznane za skuteczne przez 43,2% ankietowanych (648 osób).

Współczesne strategie rekrutacyjne studentów w dużej mierze opierają się również na narzędziach digitalowych i budowaniu wizerunku w sieci. Profesjonalny portal społecznościowy LinkedIn jako efektywne narzędzie wskazało 30,5% badanych (458 osób), natomiast tradycyjne platformy społecznościowe (np. Facebook, Instagram) uzyskały 20,4% poparcia, gromadząc 306 wskazań.

Wykres 18.

Najskuteczniejsze metody poszukiwania pracy i staży w opinii studentów



Bezpośredni kontakt z przedstawicielami biznesu podczas targów pracy uznaje za owocny 25,5% respondentów (382 osoby), a na samodzielną, bezpośrednią aplikację do wybranej firmy decyduje się 24% ankietowanych (360 osób). Co ciekawe, niemal co piąty student, czyli 21,7% społeczności akademickiej (326 osób), zadeklarował, że nie posiada jeszcze żadnego doświadczenia w poszukiwaniu zatrudnienia.

Stabilną pozycję utrzymują także dedykowane rozwiązania instytucjonalne - Portal Biura Karier PWR oraz oficjalne strony wydziałowe uczelni zostały wybrane przez 23,6% uczestników badania (łącznie 354 osoby).

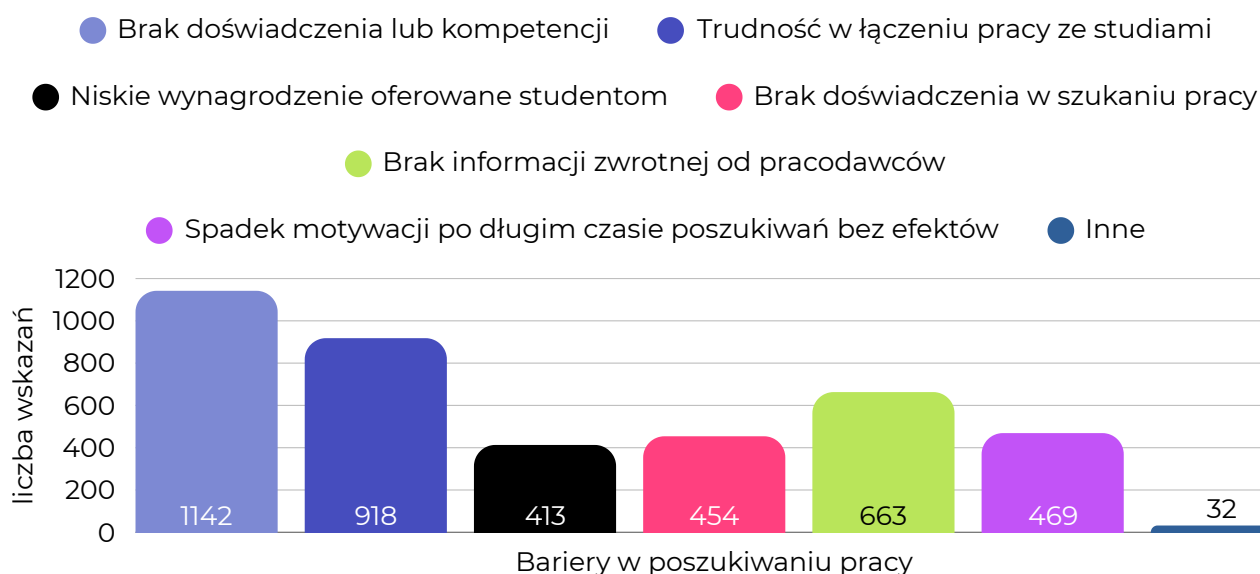
2.4.6. Największa bariera dla studentów szukających pracy, praktyk lub staży

„Co twoim zdaniem stanowi największą barierę dla studentów szukających pracy, praktyk lub staży?”

Identyfikacja problemów towarzyszących procesom rekrutacyjnym dostarcza cennych informacji zwrotnych zarówno dla pracodawców optymalizujących swoje procesy selekcyjne, jak i dla samej uczelni, rozwijającej programy wsparcia kariery. Z tego powodu zależało nam na poznaniu opinii studentów w tej dziedzinie. Ankietowani mogli wybrać trzy najpoważniejsze wyzwania, z jakimi mierzą się na starcie zawodowym. Z uwagi na możliwość wyboru kilku wariantów odpowiedzi, ostateczne dane procentowe nie sumują się do 100%. Zgromadzone dane jednoznacznie wskazują, że największym i najbardziej powszechnym utrudnieniem dla wkraczających na rynek pracy pozostaje brak wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Problem ten dotyka aż 76,1% łącznej próby (1142 osoby), stanowiąc kluczową barierę wejścia i klasyczny dylemat młodego kandydata.

Wykres 19.

Największe bariery w poszukiwaniu pracy wymienione przez studentów



Drugim najczęściej wybieranym wyzwaniem, bezpośrednio powiązanym ze statusem studenta stacjonarnego, jest trudność w harmonijnym pogodzeniu obowiązków pracowniczych z regularną nauką na wymagającej uczelni technicznej. Wyzwanie to zasygnalizowało 61,2% respondentów (918 osób).

Na trzecim miejscu zestawienia barier pojawia się kwestia kultury rekrutacji i relacji na linii pracodawca-kandydat, a dokładniej brak informacji zwrotnej (feedbacku) ze strony firm po odbytych procesie selekcji, co negatywnie ocenia 44,2% badanych (663 osoby).

Istotne obawy studentów Politechniki Wrocławskiej budzi również kondycja psychiczna w obliczu realiów rynkowych, subiektywna ocena własnych kompetencji oraz kwestie finansowe. Długotrwałe lub bezskuteczne poszukiwanie zatrudnienia przekłada się na zauważalny spadek motywacji u 31,3% studentów (469 osób). Z kolei na poczucie braku wiedzy oraz umiejętności merytorycznych wymaganych na współczesnym rynku pracy wskazuje 30,3% ankietowanych (454 osoby).

Dla 27,5% uczestników badania (413 osoby) barierą okazuje się zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobom łączącym pracę ze statusem studenta. Marginalne znaczenie w zestawieniu miały inne, pojedyncze czynniki, wybrane łącznie przez 2,1% osób (32 osoby).

2.4.7. Optymalne kierunki inwestowania czasu i energii w trakcie studiów według studenta

„W co Twoim zdaniem najlepiej zainwestować czas i energię w trakcie studiów dla korzystnego rozwoju kariery?”

Ostatnie z pytań w tym module dotyczyło subiektywnej oceny studentów w zakresie długofalowej strategii rozwoju osobistego. Respondenci proszeni byli o wskazanie tylko jednego, ich zdaniem najbardziej perspektywicznego kierunku, w który warto inwestować swoją energię i czas podczas pobytu na uczelni. Wyniki badania w tym obszarze ujawniają wysoki pragmatyzm oraz rynkowe zorientowanie społeczności akademickiej Politechniki Wrocławskiej.

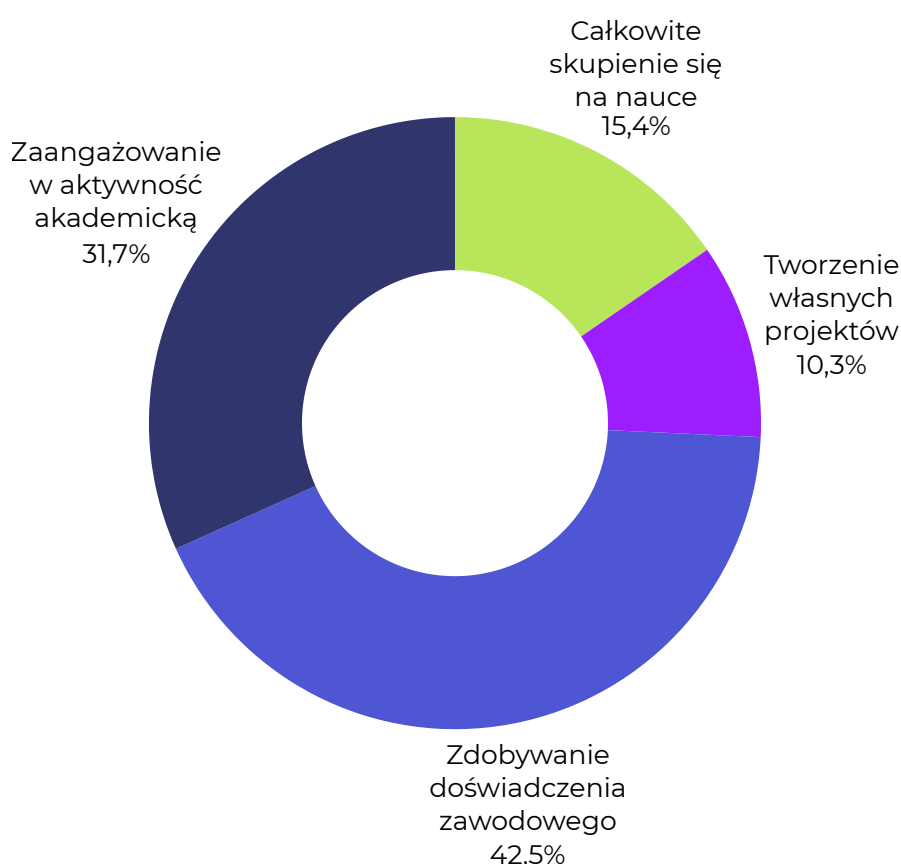
Za zdecydowanie najlepszą inwestycję w trakcie studiów uznano praktyczne zdobywanie doświadczenia zawodowego poprzez pracę, staże i praktyki rekrutacyjne - opcję tę wskazało 42,5% studentów, co przekłada się na 638 osób w całej badanej próbie. Stabilną pozycję w świadomości młodych ludzi zajmuje również zaangażowanie w szeroko pojętą aktywność akademicką, taką jak działalność w kołach naukowych, samorządzie czy organizacjach studenckich. Kierunek ten popiera 31,7% respondentów (476 osób), co jednoznacznie potwierdza, że pozadydaktyczna oferta projektowa uczelni postrzegana jest przez studentów jako doskonały i bezpieczny poligon kompetencyjny przed wejściem na rynek.

Stabilną pozycję w świadomości młodych ludzi zajmuje również zaangażowanie w szeroko pojętą aktywność akademicką, taką jak działalność w kołach naukowych, samorządzie czy organizacjach studenckich. Kierunek ten popiera 31,7% respondentów (476 osób), co jednoznacznie potwierdza, że pozadydaktyczna oferta projektowa uczelni postrzegana jest przez studentów jako doskonały i bezpieczny poligon kompetencyjny przed wejściem na rynek.

Z kolei strategia zakładająca całkowite skupienie się wyłącznie na procesie edukacji akademickiej, teorii i tradycyjnej nauce (bez podejmowania dodatkowych aktywności zewnętrznych oraz pracy) zyskała uznanie 15,4% ankietowanych (231 osób). Najmniejsza część społeczności studenckiej upatruje klucza do przyszłego sukcesu rynkowego w realizowaniu własnych, niezależnych i autorskich przedsięwzięć (takich jak budowanie niezależnego portfolio, realizacje autorskich projektów inżynierskich czy rozwijanie startupów). Tę ścieżkę jako najbardziej optymalną dla swojej kariery wskazało 10,3% badanych (155 osób).

Wykres 20.

Optymalne kierunki inwestowania czasu i energii w trakcie studiów według studentów



Podsumowując rozdział, wyniki ankiety dla studentów pokazują, że studenci przy wyborze pracodawcy szczególnie cenią elastyczne warunki pracy, możliwość rozwoju zawodowego oraz odpowiednie wynagrodzenie. W trakcie studiów preferują umowy zlecenie, płatne praktyki i staże, a także pracę w modelu hybrydowym w niepełnym wymiarze godzin. Jednocześnie wielu respondentów obawia się braku doświadczenia zawodowego i trudności w pogodzeniu pracy z nauką. Studenci dostrzegają jednak znaczenie zdobywania praktycznych umiejętności, angażowania się w działalność akademicką oraz rozwijania kompetencji, które mogą ułatwić im wejście na rynek pracy.

Ankieta dla pracodawców

3.



To już druga edycja, w której badanie „Mój Idealny Pracodawca” uzupełnia perspektywę studencką o punkt widzenia pracodawców. W obu kwestionariuszach uwzględniono odpowiadające sobie zagadnienia dotyczące między innymi warunków zatrudnienia, wynagrodzeń, modelu pracy, benefitów oraz oczekiwań wobec kandydatów. Taka konstrukcja badania umożliwia bezpośrednie zestawienie odpowiedzi obu grup i wskazanie obszarów, w których ich perspektywy są zgodne lub znacząco się różnią. Analiza tych rozbieżności dostarcza cennych wniosków na temat komunikacji między obojgiem środowisk. Dla wchodzących na rynek pracy studentów jest to wiedza kluczowa, pomagająca zrozumieć, jakie działania należy podjąć, aby skutecznie dostosować się do wymagań pracodawców i ciągle zmieniających się warunków rynkowych.

3.1 Charakterystyka firm uczestniczących w badaniu

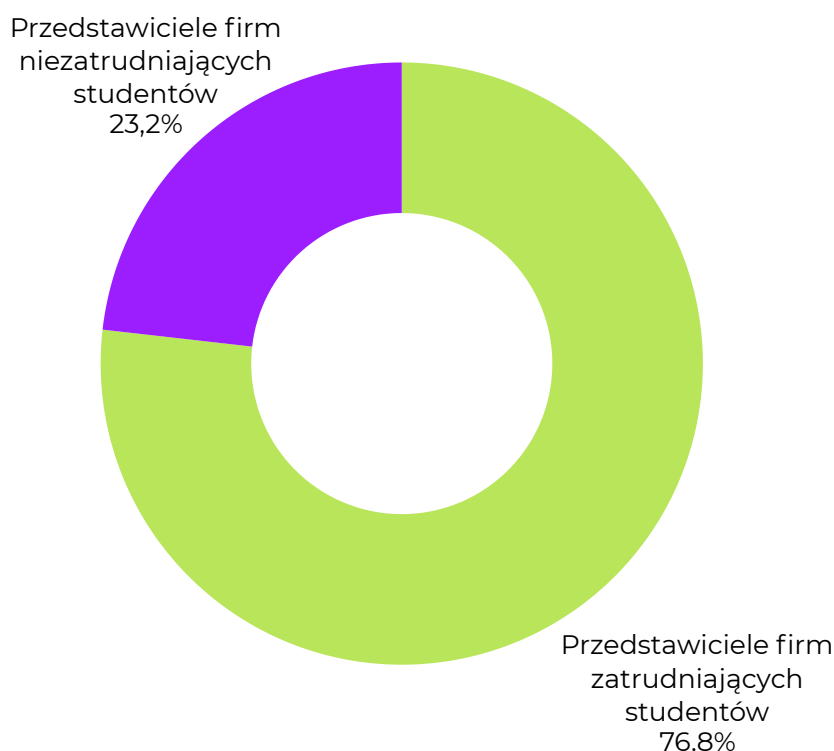
3.1.1 Zatrudnianie studentów

„Czy Państwa firma zatrudnia studentów?”

W pytaniu dotyczącym otwartości na młodych pracowników, zdecydowana większość ankietowanych (76,8%) odpowiedziała twierdząco. Pozostałe 23,2% firm zadeklarowało, że nie zatrudnia osób o statusie studenta. Oznacza to, że rynek pracy jest szeroko otwarty na osoby kontynuujące edukację. Dla studentów jest to niezwykle pozytywna informacja, pokazująca, że łączenie nauki z pracą zawodową jest zjawiskiem pożądanym i powszechnie akceptowanym przez przedsiębiorstwa, które chętnie inwestują w rozwój młodych kadr.

Wykres 21.

Struktura zatrudnienia studentów wśród firm, które wypełniły ankietę



3.1.2. Struktura branżowa

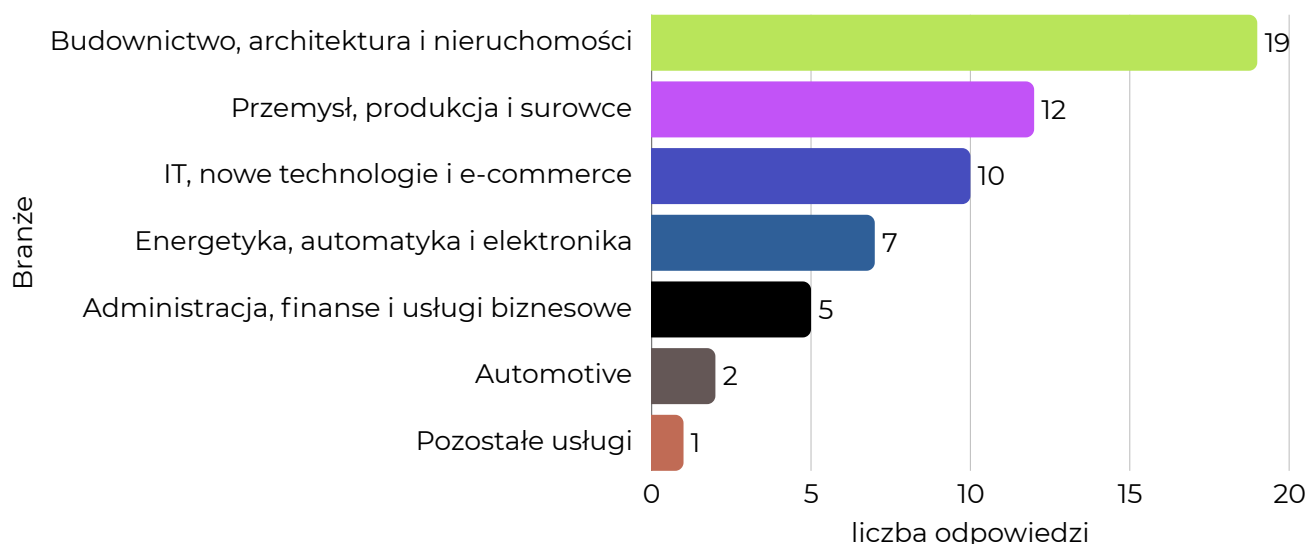
„W jakiej branży działa Państwa firma?”

Na powyższe pytanie respondenci podawali branżę, w której działa ich firma. Największą grupę stanowiły firmy z sektora budownictwa, architektury i nieruchomości (33,9%), następnie przemysł, produkcja i surowce (21,4%) oraz IT, nowe technologie i e-commerce (17,9%). Taki przekrój badanych przedsiębiorstw sugeruje, że zapotrzebowanie na pracę studentów nie ogranicza się do jednej wąskiej dziedziny.

Obecność fundamentalnych gałęzi gospodarki pokazuje, że rynek chętnie inwestuje w młode talenty z różnorodnych wydziałów, oferując szerokie perspektywy rozwoju dla przyszłych inżynierów, programistów, projektantów oraz specjalistów z zakresu administracji.

Wykres 22.

Struktura branżowa firm uczestniczących w badaniu



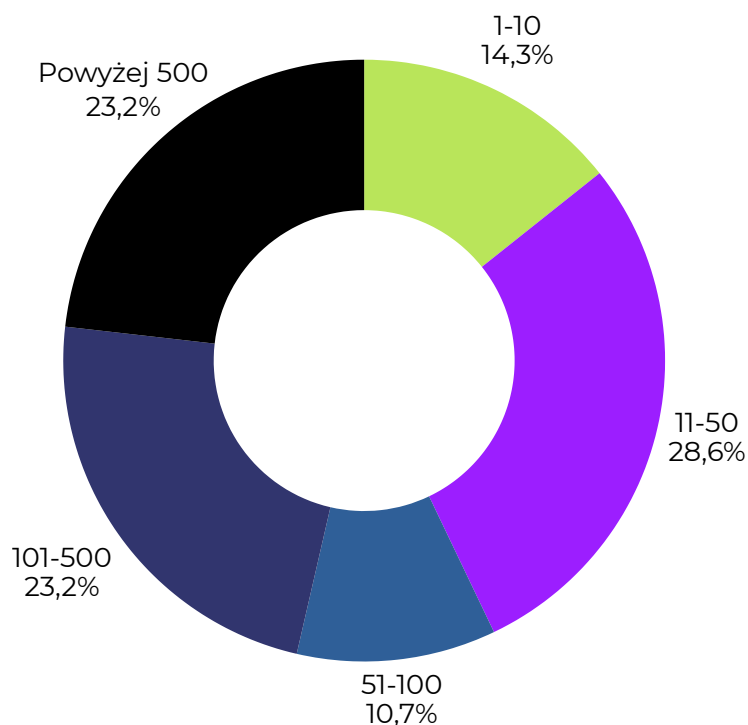
3.1.3 Wielkość firm

„Ile osób zatrudnia Państwa firma?”

Celem tego pytania było określenie struktury wielkościowej przedsiębiorstw, które zdecydowały się na udział w badaniu i na co dzień współpracują z naszą uczelnią. Przedstawiciele firm wskazywali jeden z pięciu przedziałów liczbowych, odzwierciedlających wielkość zatrudnienia w ich organizacjach - od jednoosobowych działalności po globalne korporacje. Pozwoliło nam to ocenić, czy zebrane opinie pracodawców reprezentują jednolity segment rynku, czy też dają wgląd w zróżnicowane środowiska biznesowe.

Wykres 23.

*Wielkość firm uczestniczących w badaniu
według ilości zatrudnianych osób*



Analizując wielkość przedsiębiorstw biorących udział w badaniu, można zauważyć, że najliczniejszą grupę stanowią małe firmy, zatrudniające od 11 do 50 pracowników (28,6%). Na drugim miejscu ex aequo znalazły się przedsiębiorstwa duże (101-500 pracowników) oraz wielkie korporacje (powyżej 500 pracowników) – obie te grupy uzyskały po 23,2% wskazań. Nieco mniej jest mikroprzedsiębiorstw liczących od 1 do 10 osób (14,3%) oraz firm średnich zatrudniających od 51 do 100 pracowników (10,7%).

Taki rozkład ukazuje zróżnicowane środowisko pracy. Studenci mają możliwość wyboru i zdobywania doświadczenia zarówno w kameralnych, elastycznych zespołach, jak i w dużych, ustrukturyzowanych organizacjach korporacyjnych.

3.2. Warunki zatrudnienia studentów

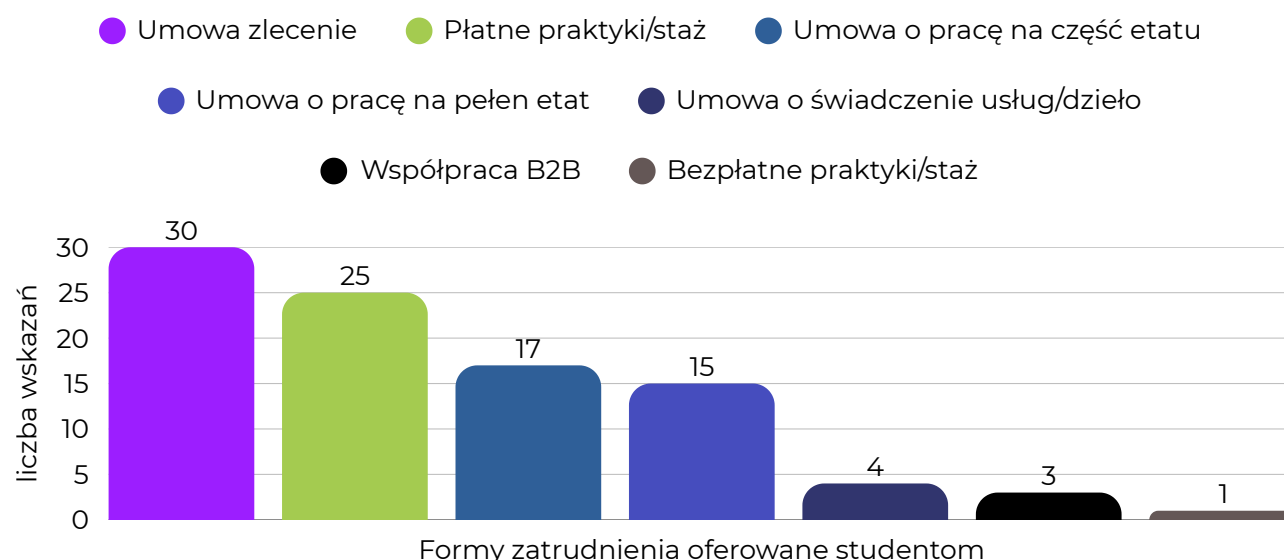
3.2.1. Zasady zatrudniania studentów

„Na jakich zasadach Państwa firma zatrudnia studentów?”

Pytanie to miało na celu zidentyfikowanie najpopularniejszych form prawnych współpracy, na jakie mogą liczyć studenci ubiegający się o zatrudnienie. Przedstawiciele firm mogli wybrać kilka równoległych wariantów umów funkcjonujących w ich organizacjach, co pozwoliło ocenić elastyczność rynku. W kwestii formy nawiązania współpracy, respondenci najczęściej decydują się na umowę zlecenie, co zaznaczyło blisko 70% respondentów (69,8%). Bardzo powszechne są również płatne praktyki i staże, oferowane przez 58,1% firm. Znaczna część ankietowanych jest gotowa zaoferować studentom umowę o pracę – na część etatu (39,5%) lub nawet na pełen etat (34,9%). Co niezwykle istotne, bezpłatne praktyki oferuje dziś marginalny odsetek firm (2,3%). Wysoka popularność umowy zlecenia wśród badanych firm może wynikać z elastyczności tej formy zatrudnienia oraz korzyści związanych ze statusem studenta. Pozytywnym sygnałem jest również niewielki udział bezpłatnych praktyk w odpowiedziach respondentów oraz częstsze oferowanie płatnych programów stażowych. Wynik ten może wskazywać, że badani pracodawcy coraz częściej dostrzegają wartość pracy i zaangażowania młodych osób.

Wykres 24.

Formy zatrudnienia oferowane studentom przez firmy uczestniczące w badaniu



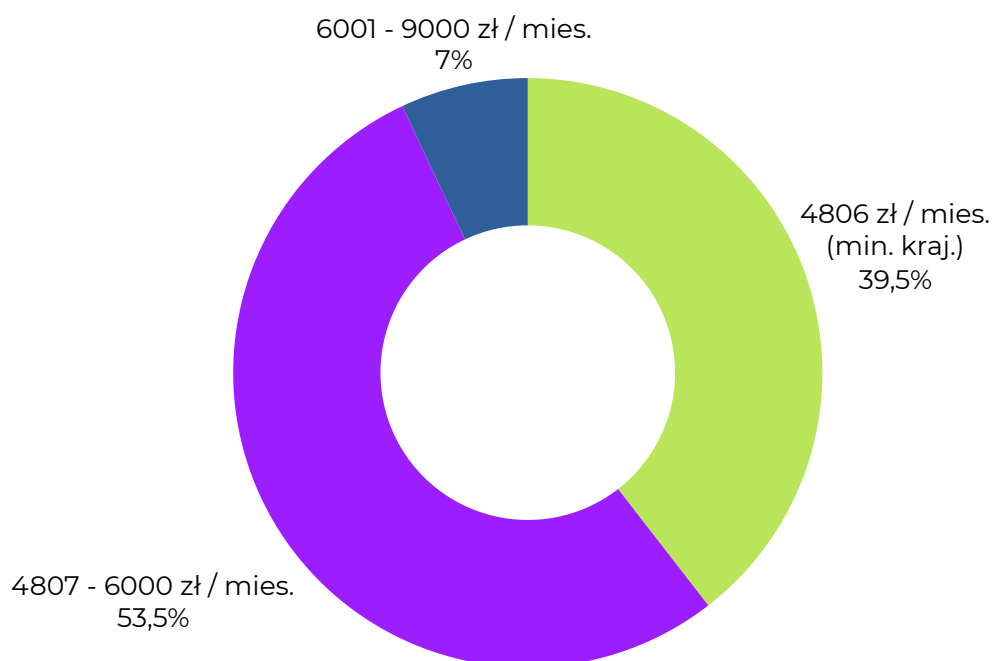
3.2.2. Wynagrodzenie studenta

„Jakie jest minimalne wynagrodzenie brutto, które Państwa firma oferuje studentom?”

Zadając to pytanie, chcieliśmy sprawdzić dolne granice stawek oferowanych osobom łączącym naukę z pracą. Respondenci wskazywali jeden z przedziałów kwotowych odpowiadających przedziałom zastosowanym w ankiecie dla studentów, co umożliwiło bezpośrednie zestawienie wyników.

Wykres 25.

Minimalne wynagrodzenie brutto oferowane studentom przez firmy uczestniczące w badaniu



Większość ankietowanych (53,5%) wskazała, że oferuje studentom minimalne wynagrodzenie w przedziale od 4807 zł do 6000 zł brutto miesięcznie. Znaczący odsetek firm (39,5%) opiera się ściśle na minimalnym wynagrodzeniu ustawowym, wynoszącym 4806 zł miesięcznie. Zaledwie 7% przedstawicieli firm deklaruje początkowe stawki minimalne na wyższym poziomie, mieszczącym się w widełkach 6001 - 9000 zł.

Dane te pokazują, że studenci wchodzący na rynek pracy mogą liczyć na wynagrodzenia wynoszące głównie wysokość podobną do płacy minimalnej lub nieznacznie ją przekraczające. Wyższe zarobki na początku drogi zawodowej wciąż należą do rzadkości i zazwyczaj wiążą się z posiadaniem unikalnych kompetencji twardych.

3.2.3 Miesięczna ilość pracy w godzinach

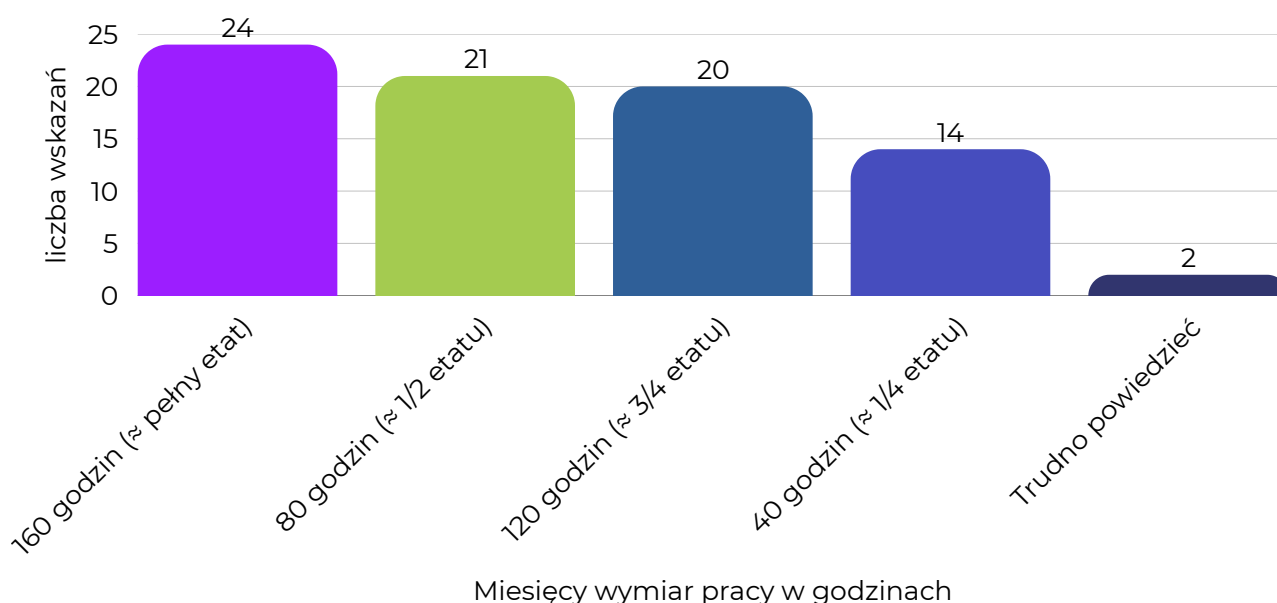
„Ile godzin miesięcznie studenci zazwyczaj przepracowują w Państwa firmie?”

W powyższym pytaniu dopuszczającym wielokrotny wybór, najwięcej przedstawicieli firm (55,8%) zadeklarowało, że studenci przepracowują u nich około 160 godzin miesięcznie, co stanowi odpowiednik pełnego etatu. Zbliżoną popularnością cieszą się modele wymiaru połowy etatu, czyli 80 godzin (48,8%) oraz trzech czwartych etatu, tj. 120 godzin (46,5%). Najrzadziej wskazywano pracę w wymiarze 40 godzin miesięcznie, czyli ćwierć etatu (32,6%).

Wyniki te wskazują na dużą elastyczność badanych firm, które potrafią dostosować grafik i zakres obowiązków do planu zajęć kandydatów. Wysoki odsetek studentów pracujących w wymiarze pełnego etatu może sugerować, że część z nich studiuje zaocznie, jest na wyższych latach z mniejszą liczbą zajęć lub posiada wyjątkowe umiejętności w zarządzaniu własnym czasem.

Wykres 26.

Miesięczny wymiar pracy studentów w firmach biorących udział w badaniu



3.2.4 Oferowane modele pracy

„Jaki model(e) pracy Państwa firma oferuje studentom?”

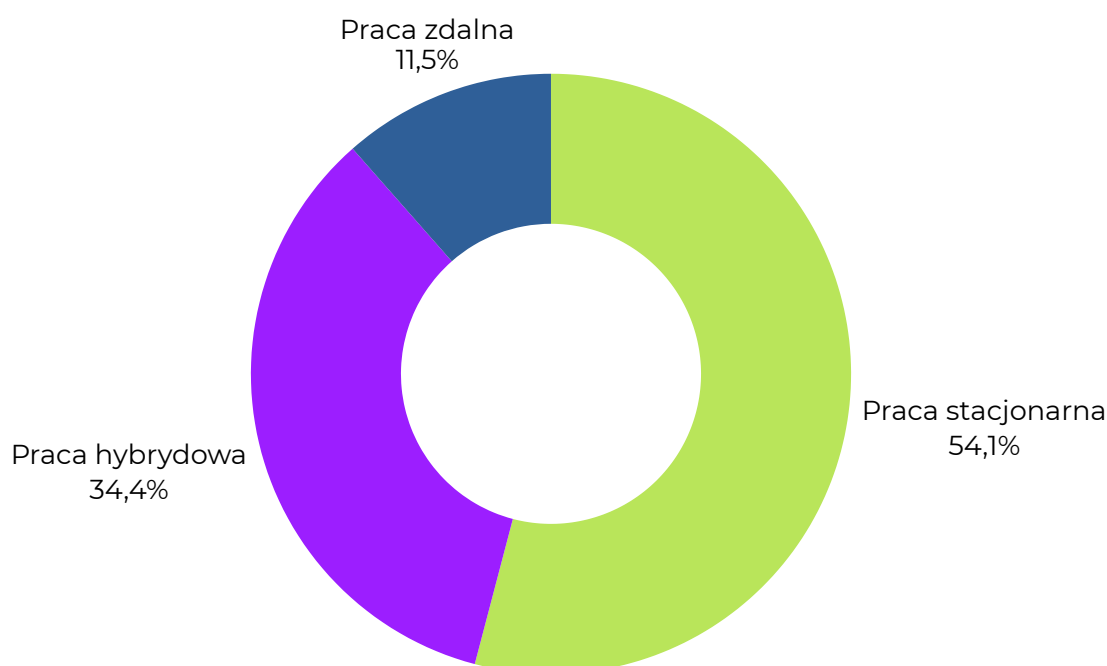
Pytanie to miało na celu zbadanie elastyczności rynku w zakresie organizacji stanowisk pracy dla młodych osób. Respondenci mogli wybrać kilka wariantów, co pozwoliło ocenić, na jakie formy obecności w firmie mogą liczyć studiujący kandydaci.

Pomimo postępującej cyfryzacji, na rynku ofert dla studentów króluje praca stacjonarna - taką możliwość zaznaczyło aż 76,7% respondentów. Bardzo powszechny jest również kompromisowy model hybrydowy, dostępny u prawie połowy przedstawicieli firm (48,8%).

Praca w stu procentach zdalna jest oferowana najrzadziej, bo jedynie przez 16,3% badanych przedsiębiorców. Konieczność pojawienia się w biurze (nawet częściowa) jest na początku kariery zawodowej niezwykle istotna. Ułatwia proces wdrożenia, pozwala na bezpośrednią naukę od doświadczonych mentorów oraz przyspiesza integrację i budowanie relacji z zespołem. To dlatego pracodawcy mogą preferować młodych stażystów pracujących w biurach.

Wykres 27.

Modele pracy oferowane studentom przez firmy uczestniczące w badaniu



3.2.5 Oferowane języki pracy

„W jakich językach Państwa firma oferuje pracę studentom?”

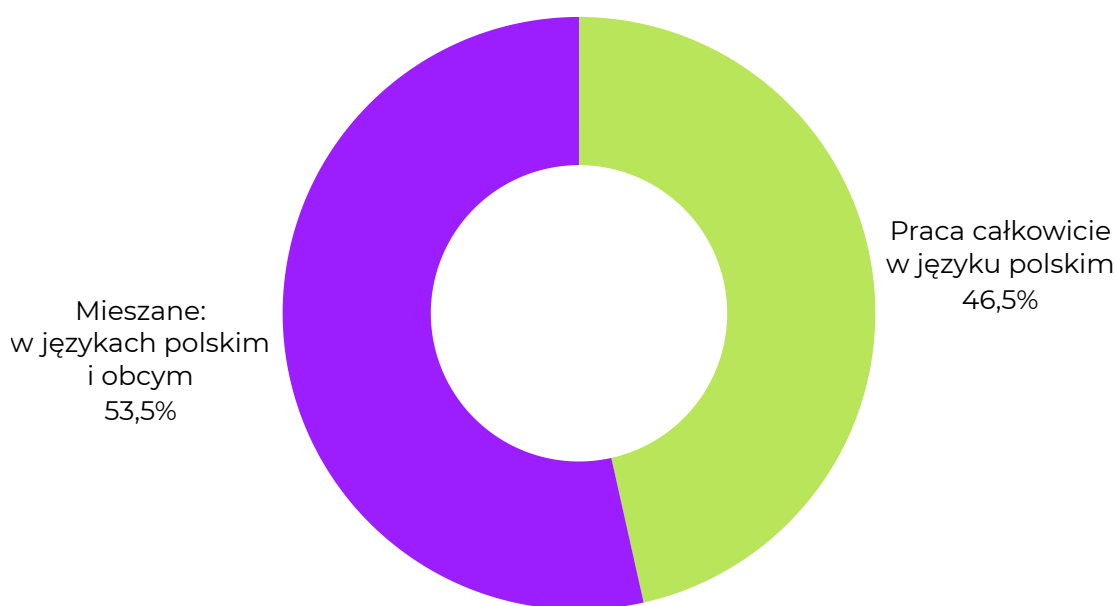
Celem tego pytania było zbadanie struktury językowej codziennej pracy oraz wewnętrznej komunikacji w organizacjach. Respondenci wskazali, czy ich środowisko opiera się wyłącznie na języku polskim (język urzędowy obowiązujący w Polsce), czy też wymaga znajomości dodatkowych języków.

Z wyników ankiety dowiadujemy się, że nieco ponad połowa respondentów (53,5%) tworzy mieszane środowisko językowe, w którym komunikacja w pracy odbywa się w języku polskim oraz innych językach. Pozostałe 46,5% firm prowadzi swoją działalność i komunikację wyłącznie w języku polskim. Warto odnotować brak środowisk posługujących się całkowicie i wyłącznie językiem obcym.

Językiem najczęściej wskazywanym jako dodatkowy był język angielski. Dla młodych ludzi jest to czytelny sygnał: choć język polski wciąż jest solidną podstawą u blisko połowy pracodawców, to znajomość języka obcego znacząco poszerza perspektywy i zwiększa możliwości rozwoju w międzynarodowych zespołach projektowych. Z kolei dla osób bez choćby podstawowej znajomości języka polskiego możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego w firmach działających w Polsce są znacząco ograniczone.

Wykres 28.

Język pracy oferowanej studentom przez firmy uczestniczące w badaniu



3.3 Oczekiwania wobec studentów

3.3.1 Wymagania wobec doświadczenia zawodowego

„Czy Państwa firma wymaga doświadczenia zawodowego związanego z branżą, w której działa firma, od studentów ubiegających się o pracę?”

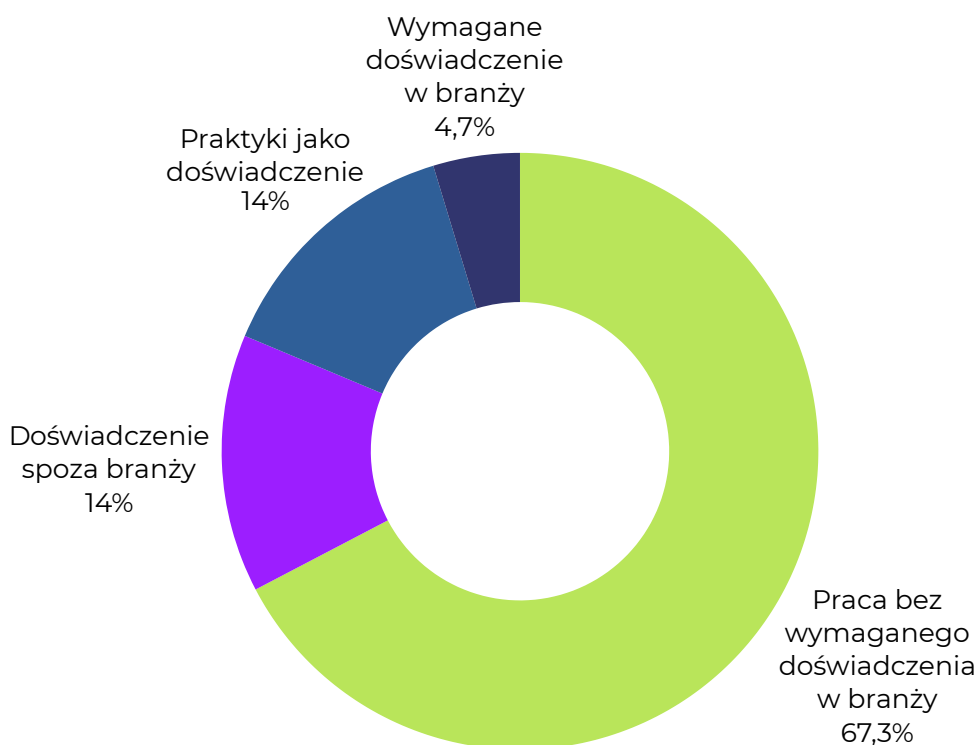
Zadając to pytanie, chcieliśmy zweryfikować, jak wysoki próg wejścia stawiają przed młodymi ludźmi organizacje rekrutujące na Politechnice. Pozwoliło to ocenić, czy brak kierunkowego CV faktycznie zamyka drogę do podjęcia pierwszej poważnej pracy. Respondenci mieli do wyboru jedną z czterech możliwości.

W pytaniu tym, podobnie jak w zeszłorocznej edycji, większość respondentów (67,4%) stwierdziła, że praca w ich firmie może być pierwszym doświadczeniem zawodowym w branży dla studenta. W tegorocznym badaniu dokonaliśmy pewnych zmian i sprecyzowaliśmy, że chodzi o doświadczenie w branży, w której działa firma. Dodaliśmy także opcję dla pracodawców, którzy nie wymagają doświadczenia branżowego, jednak doceniają i biorą pod uwagę każdą inną, dotychczasową aktywność zawodową kandydata. Tę opcję wybrało 14% ankietowanych.

Łącznie jedynie 18,7% respondentów zaznaczyło, że w ich firmach wymagane jest doświadczenie zawodowe w branży lub w postaci praktyk studenckich. Oznacza to, że zdecydowana większość pracodawców gotowa jest zatrudniać studentów bez lub z minimalnym doświadczeniem zawodowym. Co istotniejsze, trend jest wzrostowy, jako że w zeszłorocznej edycji około 30% pracodawców wymagało doświadczenia zawodowego. Dla studentów jest to pozytywna i pouczająca wiadomość - wielu z nas obawia się odrzucenia aplikacji z powodu braku odpowiednich kompetencji związanych z doświadczeniem, gdzie tak naprawdę dla firm zatrudniających młodych ludzi bardziej istotne mogą być podstawowe umiejętności techniczne i miękkie, z którymi studenci zaczynają.

Wykres 29.

Wymagania firm wobec doświadczenia zawodowego studentów



3.3.2. Kluczowe atuty studentów poszukiwane przez pracodawców

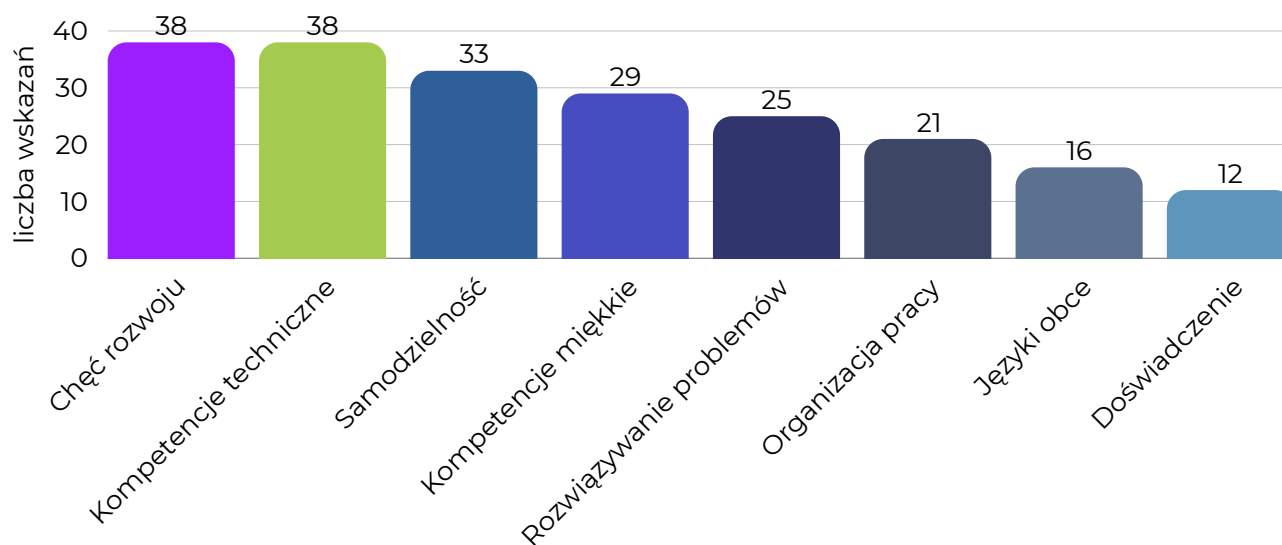
„Jakie są kluczowe atuty przy zatrudnianiu studentów lub absolwentów w Państwa firmie?”

W pytaniu o kluczowe atuty studentów brane pod uwagę przy zatrudnianiu, pracownicy firm mieli możliwość wyboru wielu odpowiedzi na raz. Respondenci podobnie jak w zeszłorocznej edycji wybierali takie umiejętności miękkie jak otwarcie na uczenie się i stały rozwój (88,4%), samodzielność i proaktywność (76,7%) oraz umiejętności komunikacyjne i pracy w zespole (67,4%). Równie istotne okazały się takie umiejętności twarde jak znajomość narzędzi i programów branżowych (88,4%). Co zaskakujące, dużo mniej ważne okazały się znajomość języków obcych i doświadczenie zawodowe (odpowiednio 37,2% i 27,9%).

Wskazuje to na to, że studenci powinni skupić się na rozwijaniu podstawowych umiejętności pracy zespołowej i obsługiwanie narzędzi istotnych dla danej branży. Pracodawcy zdają sobie sprawę, że młodzi ludzie nie posiadają jeszcze doświadczenia zawodowego, którego można z kolei wymagać od kogoś, kto pracuje w branży dobrych kilka lat. Pierwsze praktyki i pierwsza praca dają studentom możliwość zdobycia doświadczenia w profesjonalnym środowisku zawodowym. Jednocześnie pracodawcy wskazują na niedobór kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, które należą do najbardziej poszukiwanych umiejętności na rynku pracy.

Wykres 30.

Kluczowe atuty przy zatrudnianiu studentów lub absolwentów w firmach uczestniczących w badaniu



Kluczowe atuty przy zatrudnianiu studentów

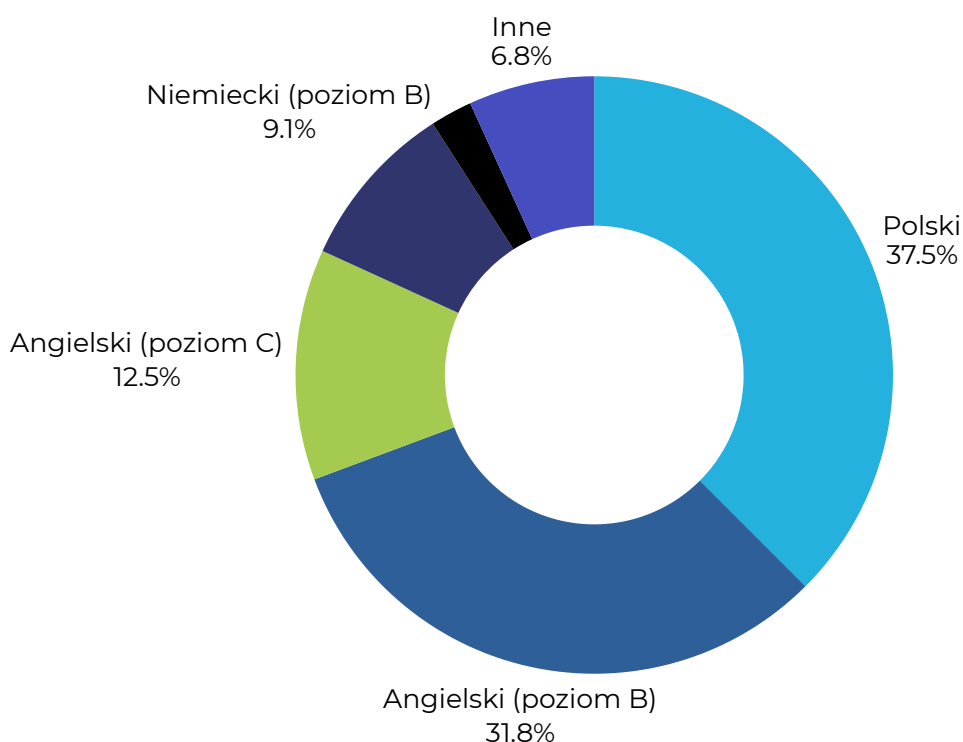
3.3.3. Wymagania znajomości języków

„Znajomości jakich języków obcych Państwa firma oczekuje przy zatrudnieniu studenta?”

Pytanie to wprowadziliśmy w tegorocznej edycji, aby dokładniej zbadać kryteria językowe stawiane przed studentami oraz sprawdzić, jakie języki - poza polskim i angielskim - są najbardziej pożądane na rynku. Respondenci reprezentujący firmy współpracujące z Politechniką Wrocławską mieli możliwość wyboru wielu odpowiedzi jednocześnie, a także wskazania wariantu „inne”, w którym mogli dopisać języki spoza przygotowanej listy. Zdecydowana większość respondentów (76,6%) wymaga znajomości języka polskiego. Warto zauważyć, że nie są to wszyscy ankietowani, co sugeruje, że pracodawcy współpracujący z Biurem Karier zatrudniają również studentów nieposługujących się językiem polskim. Jest to szansa dla międzynarodowych studentów Politechniki Wrocławskiej, których szczególnie w ostatnim czasie pojawia się coraz więcej. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią był wymóg znajomości języka angielskiego na poziomie B (65,1%), a dopiero trzecią była znajomość języka angielskiego na poziomie C. Jest to również pozytywna informacja dla studentów. Można przyjąć, że dla większości badanych pracodawców wystarczająca jest znajomość języka angielskiego na poziomie B, umożliwiającą swobodną komunikację w środowisku zawodowym.

Wykres 31.

Oczekiwane języki przy zatrudnianiu studentów lub absolwentów



Prawie 20% ankietowanych wskazało również znajomość języka niemieckiego na poziomie B, natomiast jedynie marginalna liczba odpowiedzi dotyczyła innych języków, takich jak francuski, włoski, hiszpański, niderlandzki czy szwedzki ("Inne" na wykresie 31.). Wyniki te pokazują, że spośród języków obcych największe znaczenie dla badanych pracodawców ma język angielski, natomiast znajomość języka niemieckiego może stanowić dodatkowy atut w części procesów rekrutacyjnych.

3.3.4 Najczęstsze powody odrzucenia kandydata

„Jakie są najczęstsze powody odrzucenia kandydatury studentów ubiegających się o stanowisko w Państwa firmie?”

Celem tego pytania było zidentyfikowanie najczęstszych błędów i braków, które decydują o niepowodzeniu studentów podczas procesów selekcji. Respondenci reprezentujący firmy współpracujące z uczelnią mogli wybrać kilka kluczowych przyczyn, co pozwoliło nam stworzyć listę największych wyzwań rekrutacyjnych. Najczęstszym powodem odrzucenia aplikacji okazał się negatywny przebieg rozmowy rekrutacyjnej (79,1%). Pytanie pojawiało się już w zeszłorocznej edycji, natomiast opcja ta jest nowością ankiety 2026 i jest również najczęściej wybierana spośród podanych. Inne powody, które podobnie wybrane zostały w edycji 2025, to następująco:

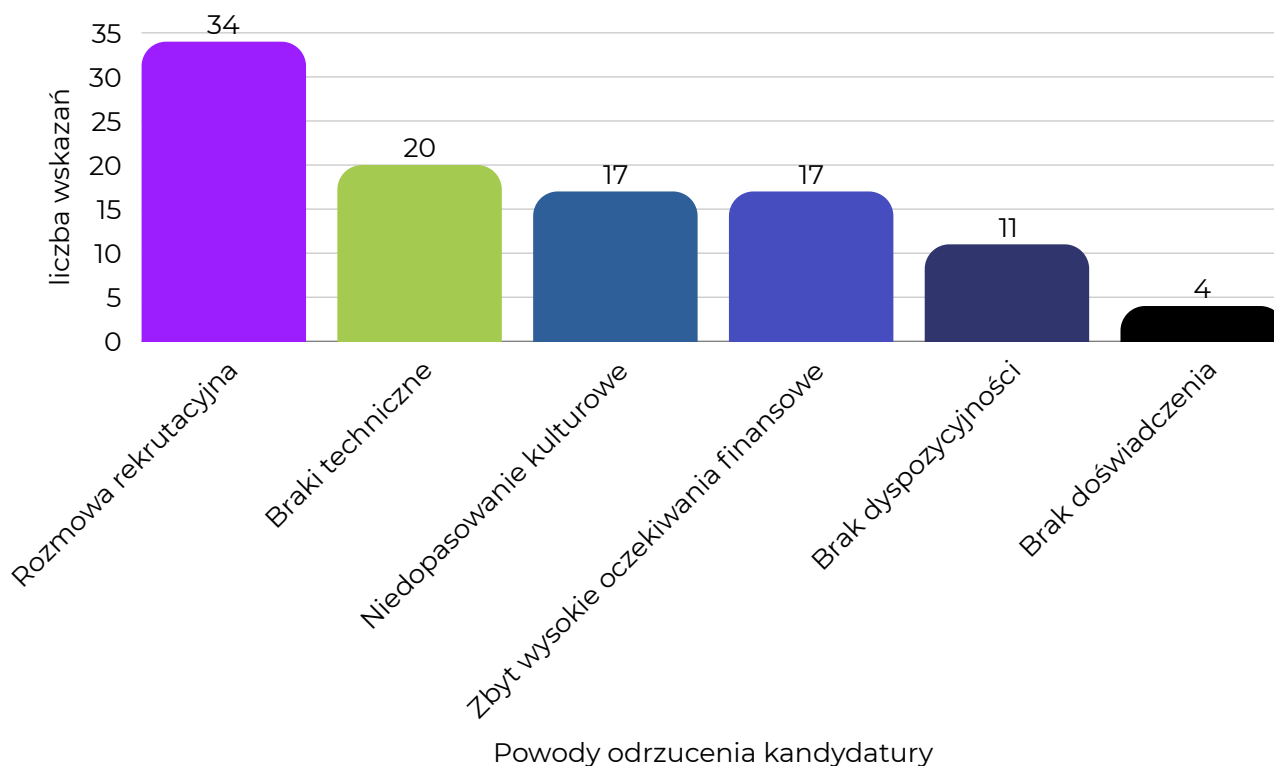
- Niewystarczające kompetencje techniczne (46,5%);
- Niedopasowanie do kultury organizacyjnej (39,5%);
- Zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydata (39,5%);
- oraz Brak dyspozycyjności studenta (25,6%).

Po raz kolejny istotnie małe znaczenie kładzie się na brak lub zbyt małe doświadczenie zawodowe - jedynie 4,6% respondentów zaznaczyło tę opcję. Inne odpowiedzi dotyczyły chociażby braku możliwości zatrudnienia studenta w określonych okresach działalności firmy. Odpowiedzi na to pytanie dają studentom możliwość zweryfikowania swoich przekonań z perspektywą pracodawców. Wyniki pokazują, że to nie brak doświadczenia ma największe znaczenie w procesie odrzucenia kandydata, lecz przebieg rozmowy rekrutacyjnej, poziom kompetencji technicznych oraz dopasowanie do kultury organizacyjnej.

Studenci mogą przygotować się do tych wyzwań między innymi poprzez skorzystanie ze wsparcia Biura Karier w zakresie przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej. Pomocne może być również zaangażowanie w organizacje studenckie, które tworzy przestrzeń do nauki korzystania z narzędzi branżowych, rozwijania umiejętności pracy zespołowej oraz zdobywania doświadczenia w bezpiecznych warunkach, pozwalających na naukę na popełnianych błędach.

Wykres 32.

Najczęstsze powody odrzucenia kandydatury studentów lub absolwentów w firmach uczestniczących w badaniu



3.4 Benefits i Work-Life Balance

3.4.1 Oferowane świadczenia pozapłacowe

„Jakie świadczenia pozapłacowe oferuje studentom Państwa firma?”

W tegorocznej edycji pytanie z kategorii benefitów, jakie oferują pracodawcy studentom poza płacą, postanowiliśmy dostosować w ten sposób, aby odzwierciedlało ono pytanie skierowane do studentów o ich oczekiwania co do świadczeń pozapłacowych wobec firm. Zastosowanie odpowiadających sobie wariantów odpowiedzi w obu ankietach umożliwiło dokładniejsze porównanie oczekiwań studentów z benefitami faktycznie oferowanymi przez pracodawców. Porównanie to znajduje się w części 4. raportu.

Dzięki temu zabiegowi zyskaliśmy również nowe dane względem statystyk. Respondenci mieli możliwość wybrania wszystkich opcji dotyczących ich organizacji. Najczęściej proponowanym studentom benefitem pozapłacowym okazuje się być służbowy telefon lub komputer (74,4% respondentów). Drugim z kolei jest opcja integracji lub wyjazdów pracowniczych (58,1% respondentów). Te benefity nie były uwzględnione w zeszłorocznej ankiecie dla pracodawców.

Kolejne benefity to następująco:

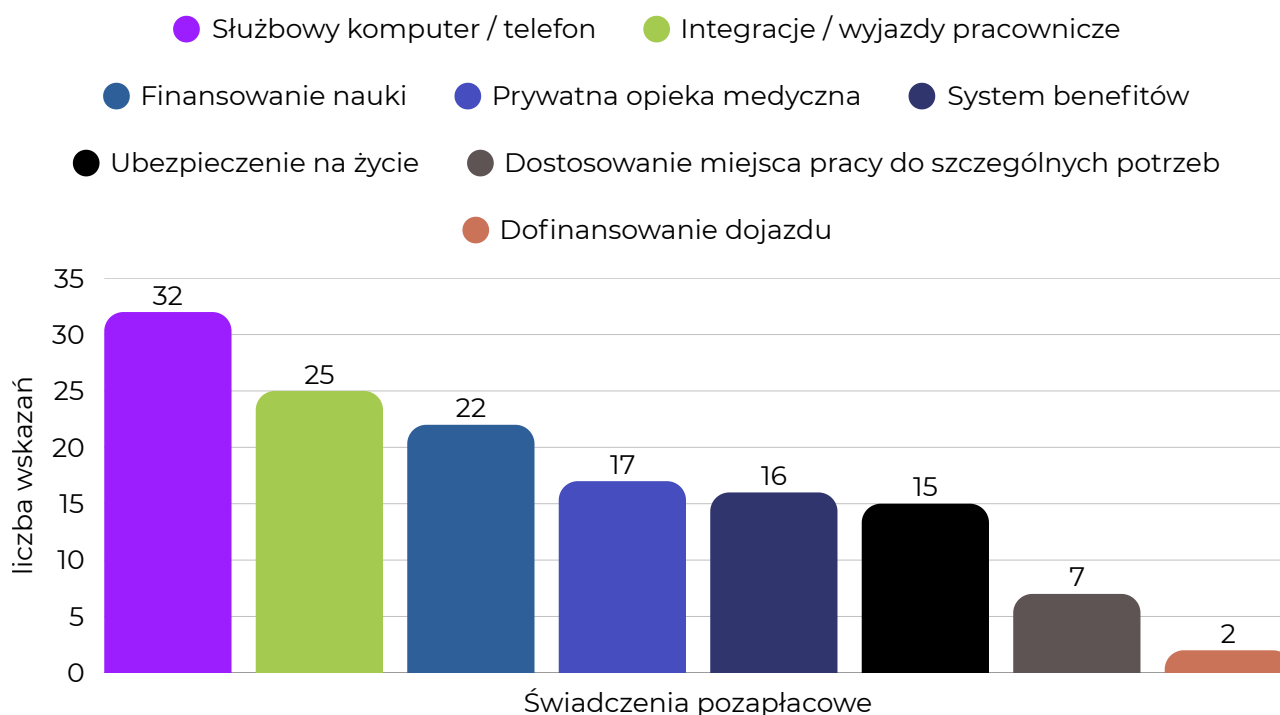
- Finansowanie nauki (np. kursy językowe, szkolenia zawodowe) (51,2%);
- Prywatna opieka medyczna (39,5%);
- System benefitów (karty sportowe, bilety, bony) (37,2%);
- oraz Ubezpieczenie na życie (34,9%).

Inne, rzadziej wspomniane świadczenia to między innymi: dostosowanie miejsca pracy do specjalnych potrzeb, dofinansowanie dojazdu do pracy oraz budżety szkoleniowe i gadżetowe.

Co ciekawe, w zeszłorocznej edycji to system benefitów, na przykład karty sportowe, był najczęściej wybieranym świadczeniem przez pracodawców. Dla studentów oznacza to szeroką gamę benefitów, które mogą zarówno zachęcać, jak i wspierać młodych ludzi w rozwoju. Służbowy telefon i spotkania integracyjne są często postrzegane jako standardowe elementy oferty pracodawcy, podczas gdy finansowanie nauki oraz prywatna opieka medyczna stanowią dla studentów realne wsparcie, ponieważ ich samodzielne opłacenie wiązałoby się z istotnymi kosztami. Dane z ankiety sugerują również, że studenci dążą do samorozwoju, a takie świadczenia jak finansowanie nauki mogą szczególnie zachęcać studentów do aplikowania do konkretnych, umożliwiających to firm.

Wykres 33.

Świadczenia pozapłacowe oferowane studentom w firmach uczestniczących w badaniu



3.4.2. Oferowane wsparcie w łączeniu pracy z nauką

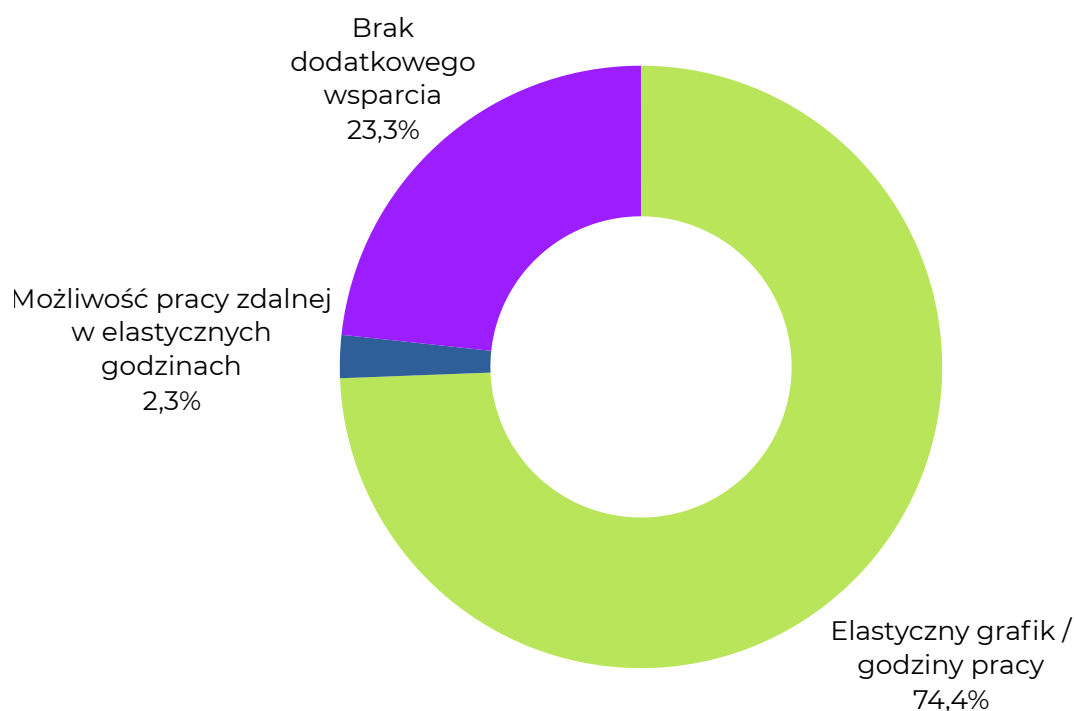
„Czy Państwa firma oferuje studentom wsparcie w łączeniu pracy z nauką?”

Pytanie to wprowadziliśmy, aby poznać bezpośrednie formy wsparcia oraz podejście do osób łączących naukę z pracą. Respondenci mieli w tym przypadku możliwość wskazania tylko jednej, dominującej w ich organizacji odpowiedzi.

Na pytanie o oferowanie studentom wsparcia w łączeniu nauki z pracą aż 72,1% ankietowanych wybrało opcję w pełni elastycznego grafiku dostosowanego do planu zajęć. Niewielki odsetek stanowią pracownicy, których firmy oferują możliwość pracy zdalnej w dowolnych godzinach lub elastyczne godziny pracy między godzinami 7:00 a 9:00. Jedynie 23,3% respondentów zaznaczyło, że ich firmy nie przewidują dodatkowego wsparcia w tym zakresie. Dla studentów oznacza to duży pozytyw, jako że wielu z nas wymaga elastycznego grafiku, który można połączyć z planem studiów. Pomimo wyjątków, dane wskazują na to, że zdecydowana większość pracodawców wspiera i rozumie studenckie potrzeby.

Wykres 34.

Wsparcie studentów w łączeniu pracy z nauką w firmach uczestniczących w badaniu



3.5 Dalsza współpraca firmy ze studentem i uczelnią

3.5.1. Najważniejsze czynniki przy zatrudnianiu studenta na stałe

„Co jest najważniejsze przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu studenta na stałe w Państwa firmie?”

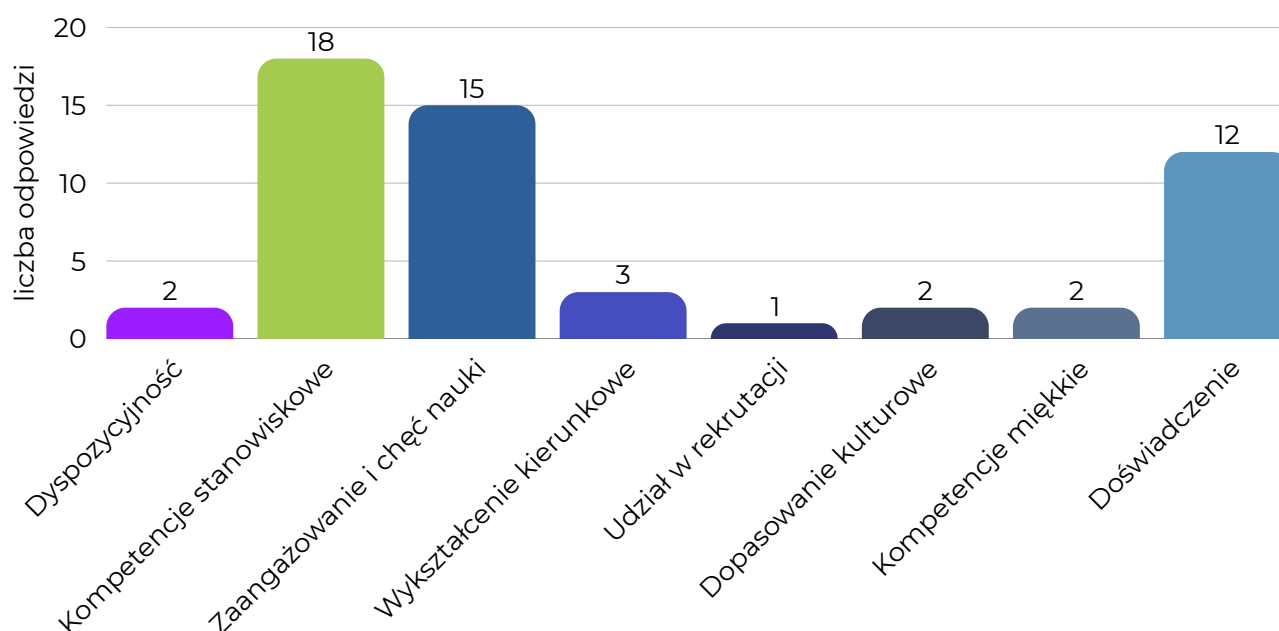
Na pytanie o najważniejsze czynniki przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu studenta na stałe w firmie po raz kolejny można odpowiedzieć jednym słowem: zaangażowanie.

Przedstawiciele firm musieli wybrać jeden, decydujący w tej dziedzinie czynnik, w zdecydowanej większości uważają, że to kompetencje związane z zakresem obowiązków na stanowisku (41,9% respondentów), a także zaangażowanie oraz chęć nauki i pracy (34,9% respondentów) stanowią najważniejszy składnik omawianej decyzji. Do innych, rzadziej wybieranych opcji (ankietowani mogli wybrać tylko jedną) należały posiadanie wykształcenia wyższego z zakresu obowiązków (7%) lub dopasowanie do kultury organizacyjnej (5%).

Dla studentów oznacza to pozytywny i istotny wniosek: najważniejsze jest zaangażowanie oraz konsekwentna i jakościowa praca. Razem z umiejętnością posługiwania się narzędziami, student ma możliwość uzyskania długoterminowego zatrudnienia nawet po ukończeniu praktyk.

Wykres 35.

Najważniejszy czynnik przy zatrudnieniu studenta na stałe w firmach uczestniczących w badaniu



Najważniejsze czynniki decydujące o zatrudnieniu studenta na stałe

3.5.2. Preferowane formy współpracy z Politechniką Wrocławską

„Jakie formy współpracy z Politechniką Wrocławską są najcenniejsze dla Państwa firmy?”

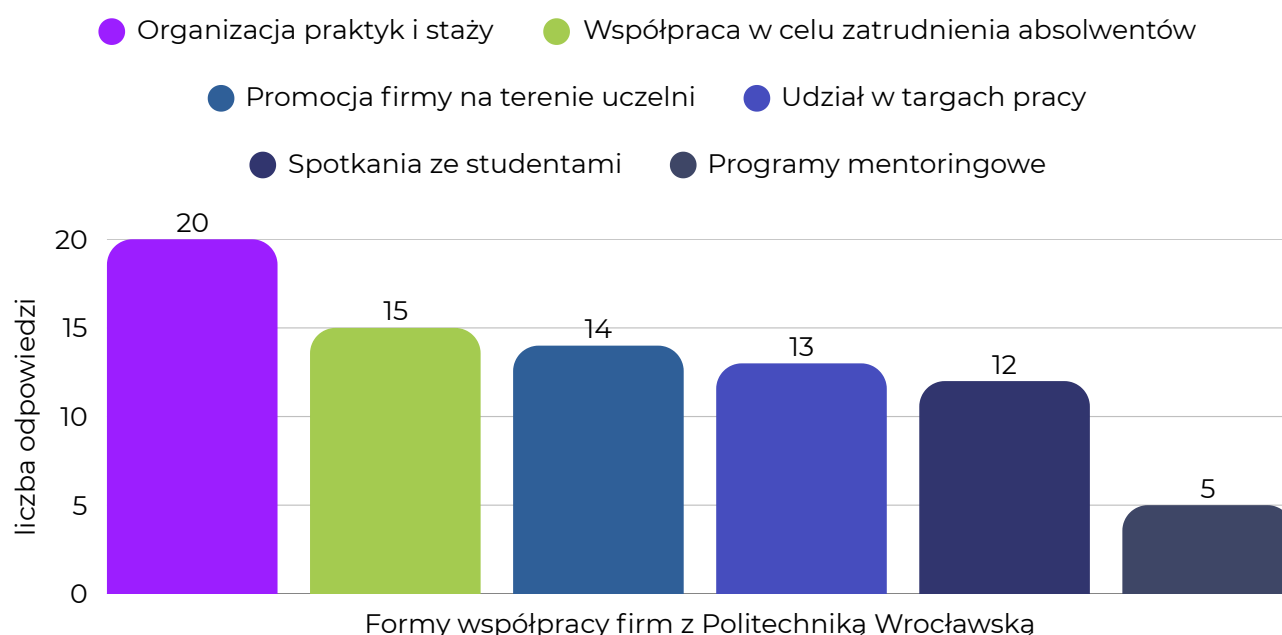
Ostatnim pytaniem zadany pracodawcom była kwestia form, w jakich firmy preferują współpracę z Politechniką Wrocławską. Reprezentanci organizacji wybierali wszystkie preferowane przez nich opcje. W tym pytaniu kolejny raz z rzędu przoduje opcja organizowania praktyk i staży (46,5%). Jest to możliwość pozytywna zarówno dla pracodawców, którzy mają możliwość poznania i zrekrutowania młodych ambitnych ludzi, jak i dla studentów, którzy tych opcji praktyk i staży poszukują. Drugą najczęściej wybraną przez respondentów opcją była współpraca w celu zatrudnienia absolwentów (34,9%), czyli podobny benefit jak w przypadku organizowania praktyk. Do innych opcji należą:

- Promocja firmy na terenie uczelni (32,6%);
- Udział w targach pracy (30,2%);
- Spotkania ze studentami (warsztaty, prezentacje) (27,9%).

Dla studentów są to pozytywne informacje - oznacza to, że pracodawcy są chętni do obecności na uczelni i współpracy z Politechniką Wrocławską, zatem jest potrzeba zatrudniania młodych talentów. Dla firm zatrudniających młodych innowatorów i inżynierów jest to również korzystna opcja pozyskiwania nowych stażystów i pracowników, a zatem również nowych pomysłów. Dla studentów korzystne jest więc przyglądanie się ofertom Biura Karier oraz wydarzeniom, na których szczególnie widoczne są oferty pracodawców, jest to bowiem jedno z korzystniejszych miejsc do wcześniejszego zdobycia doświadczenia zawodowego oraz zwiększenia swojej konkurencyjności na rynku pracy.

Wykres 36.

Najcenniejsze formy współpracy z Politechniką Wrocławską w firmach uczestniczących w badaniu



Porównanie perspektywy studentów z perspektywą pracodawców

4.



W tej części raportu zestawiono najważniejsze wyniki ankiet przeprowadzonych wśród studentów i pracodawców. Analiza koncentruje się na obszarach, w których oczekiwania studentów są zgodne z warunkami oferowanymi przez firmy, a także na kwestiach, w których widoczne są największe rozbieżności. Zidentyfikowanie tych różnic może pomóc studentom lepiej przygotować się do wejścia na rynek pracy, a pracodawcom skuteczniej odpowiadać na potrzeby młodych kandydatów.

4.1. Warunki Pracy i forma zatrudnienia

W trakcie studiów młodzi ludzie najchętniej podejmują pracę w formie płatnych praktyk lub staży oraz umowy zlecenie. Takie rozwiązanie daje nam największą elastyczność względem dopasowania pracy do planu zajęć. Dołącza się do tego preferencja pracy hybrydowej nad stacjonarną, częstszych dni urlopowych oraz pracy na pół etatu.

Po drugiej stronie stoją pracodawcy, którzy na tę elastyczność w szerokim wymiarze zezwalają i ją wspierają. Definitywna większość respondentów ankiety dla pracodawców zaznaczyła, że ich firma oferuje umowy zlecenie i płatne staże, a także wsparcie w dostosowaniu nakładu pracy do planu zajęć na uczelni. Nieco ponad połowa przedstawicieli firm twierdzi, że w ich firmach studenci pracują na pół lub mniej etatu, a także oferowany jest młodym ludziom hybrydowy oraz zdalny tryb pracy.

Oznacza to wysoką zbieżność między oczekiwaniami studentów a warunkami zapewnionymi przez pracodawców. Warto zaznaczyć, że zgodnie z danymi badania, większość studentów kieruje się wyborem pracodawcy w kategorii warunków pracy, takich jak elastyczność i work-life balance.

4.2. Oczekiwania finansowe

W pytaniu o oczekiwane miesięczne zarobki brutto na pełen etat w trakcie studiów, prawie 80% respondentów zaznaczyło zarobki między wówczas minimalną krajową na poziomie 4806 zł, a 6000 zł.

Oznacza to, jak już zauważono podczas analizy, że studenci mają świadomość braku jeszcze odpowiednich kompetencji na wyższe zarobki, natomiast wielu z nas (ok 50%), oczekuje zarobków wyższych niż minimalna krajowa.

Zapytani o minimalne wynagrodzenie przedstawiciele firm w około 90% potwierdzili miesięczne zarobki brutto dla studentów na poziomie dokładnie 4806 zł - 6000 zł. Oznacza to częściową zgodność między oczekiwaniami studentów a stawkami deklarowanymi przez pracodawców. W obu grupach najczęściej wskazywany był przedział od płacy minimalnej do 6000 zł brutto, jednak część studentów oczekuje wynagrodzenia wyższego niż oferowane przez większość badanych firm.

4.3. Kompetencje kandydatów i oczekiwania pracodawców wobec nich

Około jedna trzecia studentów wybiera pracodawców na podstawie możliwości rozwoju osobistego. Motyw ten wielokrotnie pojawia się w statystykach, na przykład zdecydowana większość ankietowanych planuje rozwijać się w studiowanej branży, dla wielu z nas jednym z najważniejszych świadczeń pozapłacowych są bezpłatne kursy, a około 85% ankietowanych stwierdziło, że poza nauką należy skupić się na zbieraniu doświadczenia w postaci praktyk, rozwijaniu kompetencji w organizacjach studenckich lub tworzeniu własnych projektów.

My, jako studenci, pragniemy rozwijać się i zdobywać doświadczenie, co jest główną kategorią oczekiwań wobec przyszłego pracodawcy. Co ciekawe, zachodzi paradoks, jako że studenci szukają ofert pracy, które proponują dużo doświadczenia, w obawie, że bez owego doświadczenia, nie zostaną oni przyjęci na żadne stanowisko.

Należy natomiast zwrócić uwagę na perspektywę pracodawców, jako że firmy niekoniecznie oczekują doświadczenia od dopiero wchodzących w branżę młodych ludzi. Rozbieżność ta może częściowo wynikać ze sposobu, w jaki studenci docierają do ofert pracy i praktyk, oraz z rodzaju ogłoszeń, z którymi najczęściej się spotykają.

Statystyki z ankiet wskazują, że to kompetencje miękkie, znajomość narzędzi oraz zdolność pracy zespołowej należą do najważniejszych umiejętności, których oczekują pracodawcy. Przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu studenta na stałe pracodawcy szczególnie zwracają uwagę na jego zaangażowanie, sumienność oraz jakość wykonywanych obowiązków. Pracodawcy najczęściej oczekują znajomości języka angielskiego na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację, natomiast zaawansowana znajomość języków obcych nie jest wymagana przez większość badanych firm. Dla studentów jest to więc dobra wiadomość - kompetencje, które są od nich oczekiwane, można nabywać już w trakcie działalności i wykonywania obowiązków studenckich, razem z rówieśnikami.

4.4. Benefits i świadczenia pozapłatcowe

Jak już wspomniano, studentom zależy na elastycznym trybie pracy oraz finansowaniu nauki. Poza tymi świadczeniami, wysoko oceniane również były prywatna opieka medyczna, karty benefitowe (na przykład sportowe) oraz służbowy sprzęt (komputer / telefon).

Porównanie odpowiedzi studentów i pracodawców w tej kategorii wskazuje, że oferowane przez firmy świadczenia pozapłatcowe w dużej mierze odpowiadają oczekiwaniom młodych ludzi.

4.5. Współpraca z uczelnią i szukanie pracy

Podczas analizy wyników stwierdziliśmy, że pracodawcy najchętniej korzystają ze współpracy z Politechniką Wrocławską w takich formach jak organizowanie praktyk, zatrudnianie absolwentów, udział w targach pracy i ogólnej promocji firmy na uczelni. Studenci natomiast w pytaniu o szukanie praktyk i pracy ocenili kanały związane z uczelnią jako mniej skuteczne niż internetowe portale pracy oraz kontakty osobiste.

Rozbieżność ta może wynikać z korzystania przez studentów i pracodawców z odmiennych form komunikacji. Studenci najczęściej poszukują pracy, praktyk i staży za pośrednictwem ogólnych portali rekrutacyjnych, takich jak Pracuj.pl, na których wiele ofert skierowanych jest do kandydatów posiadających już doświadczenie zawodowe. Jednocześnie mogą pomijać alternatywne metody kontaktu z pracodawcami, takie jak targi pracy, wydarzenia uczelniane, bezpośrednie aplikowanie do firm czy oferty publikowane przez Biuro Karier.

Z perspektywy autorów warto zatem poszerzać wiedzę studentów na temat dostępnych form wsparcia oraz zachęcać ich do częstszego korzystania z możliwości oferowanych przez jednostki uczelni w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego.

Podsumowanie

5.

Przeprowadzenie tego badania pozwoliło nam bezpośrednio zderzyć ze sobą oczekiwania studentów Politechniki Wrocławskiej z realnym podejściem pracodawców. Jako członkowie koła Project Management Group zebraliśmy opinie od 1500 osób, co mimo trudności z pozyskiwaniem ankiet dało nam rzetelny obraz sytuacji. Największą wartością projektu było dla nas to, że badaliśmy środowisko, którego sami jesteśmy częścią, dzięki czemu mogliśmy lepiej zrozumieć mechanizmy rządzące wkraczaniem młodych ludzi na rynek pracy.

Dla studentów raport niesie bardzo dobrą wiadomość - obawy przed brakiem doświadczenia w CV są często przesadzone, ponieważ pracodawcy poza umiejętnościami technicznymi szukają przede wszystkim zaangażowania, otwartości na naukę i umiejętności miękkich. To pokazuje, że warto inwestować czas w działalność w kołach naukowych czy organizacjach studenckich, gdzie te kompetencje można zdobyć naturalnie jeszcze przed obroną dyplomu. Z kolei dla pracodawców badanie jest jasną wskazówką, że zamiast na markę firmy studenci patrzą dziś na elastyczność, czyli możliwość pracy hybrydowej i grafik dostosowany do zajęć. Firmy, które chcą przyciągnąć młodych inżynierów, powinny postawić na rzetelny feedback po rekrutacji oraz oferowanie szkoleń i prywatnej opieki medycznej, bo to te świadczenia są obecnie najwyżej wyceniane przez młodych ludzi.

Analiza porównawcza pokazuje, że perspektywy studentów i firm w wielu miejscach są ze sobą spójne, szczególnie w kwestii oczekiwań finansowych oraz podejścia do elastycznych form zatrudnienia w trakcie nauki. Głównym wyzwaniem na przyszłość pozostaje jednak komunikacja i lepsze wykorzystanie uczelnianych kanałów informacyjnych. Dane jasno pokazują, że pracodawcy bardzo chcą współpracować z Politechniką Wrocławską, podczas gdy studenci wciąż rzadko szukają tam ofert pracy, przez co ciekawe możliwości zawodowe często pozostają nieodkryte.



**MÓJ IDEALNY
PRACODAWCA**

2026

Autorzy:

Jakub Bęben
 Maja Haładus
 Łukasz Kowalski
 Emilia Łukasik
 Maksymilian Pordzik
 Julia Rybka
 Magdalena Skoczek
 Martyna Strzecha
 Julia Twaróg

**Opracowanie wykresów
i redakcja raportu:**

Jakub Bęben

**Opracowanie
wizualne raportu:**

Nikol Khmura

**Partnerzy
badania:****Koło Naukowe
Project Management Group**

[Facebook PMG](#)

[LinkedIn PMG](#)

[InstagramPMG](#)

pmggroup.kontakt@gmail.com

**Biuro Karier
Politechniki Wrocławskiej**

[Facebook BK](#)

[LinkedIn BK](#)

[Strona BK](#)

BiuroKarier@pwr.edu.pl