



# Raport Mój Idealny Pracodawca 2023



Raport przygotowany przez Brygadę Kariery

# Raport Mój Idealny Pracodawca 2023

## Spis treści

WSTĘP.....	2
CEL BADANIA .....	2
OPIS BADANIA .....	2
BADANA GRUPA.....	2
DANE DEMOGRAFICZNE .....	2
PŁEĆ .....	2
STOPIEŃ STUDIÓW .....	3
WYDZIAŁY.....	3
DZIAŁALNOŚĆ STUDENCKA .....	3
WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE.....	3
DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE.....	3
OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE NETTO W PIERWSZEJ PRACY.....	4
STUDENCKI WORK-LIFE BALANCE .....	8
RANKING: MÓJ IDEALNY PRACODAWCA .....	10
WPŁYW KILKU WARUNKÓW NA ATRAKCYJNOŚĆ PRACODAWCY .....	10
POWODY ZAINTERESOWANIA STUDENTÓW DANYM PRACODAWCĄ .....	12
WPŁYW ŹRÓDEŁ NA UZYSKIWANIE WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCÓW .....	12
WYRÓŻNIENI PRACODAWCY .....	14
POZOSTALI W RANKINGU .....	14
AUTORZY RAPORTU .....	15
KOORDYNATOR PROJEKTU.....	15
ZESPÓŁ PROJEKTOWY .....	15

## Wstęp

Projekt Mój Idealny Pracodawca został opracowany w tym roku po raz dziesiąty. Jak i w ubiegłych latach badanie oraz raport cieszą się ogromną popularnością wśród studentów oraz pracodawców, którzy co roku z niecierpliwością czekają na publikację najnowszych wyników na temat oczekiwań studentów w stosunku do pierwszej pracy oraz rankingu najlepszych pracodawców według studentów Politechniki Wrocławskiej.

Projekt został zrealizowany przez Brygadę Kariery – zespół aktywnych studentów wspierających działania Biura Karier Politechniki Wrocławskiej. Kontynuując formę przedstawienia wyników z poprzednich lat, raport zostanie przedstawiony w formie prezentacji multimedialnej udostępnionej na portalu Biura Karier oraz poprzez Social Media.

## Cel badania

Poznanie oczekiwań studentów wobec przyszłych pracodawców. Umożliwi to studentom oraz absolwentom znalezienie pasujących do nich pracodawców oraz firmom dostosowanie swoich strategii rekrutacyjnych do oczekiwań przyszłych pracowników. Dodatkowo został utworzony ranking pracodawców, u których studenci chcieliby najbardziej pracować.

## Opis badania

Badanie Mój Idealny Pracodawca zostało przeprowadzone w okresie od 6 marca do 3 kwietnia 2023 r. wśród studentów Politechniki Wrocławskiej.

## Badana grupa

W roku akademickim 2022/2023 badanie przeprowadzono wśród studentów wszystkich 13 wydziałów Politechniki Wrocławskiej oraz 3 wydziałów zamiejscowych znajdujących się w Legnicy, Wałbrzychu i Jeleniej Górze. W tym roku ankieta została wypełniona przez 1714 studentów Politechniki Wrocławskiej.

## Dane demograficzne

### Płeć

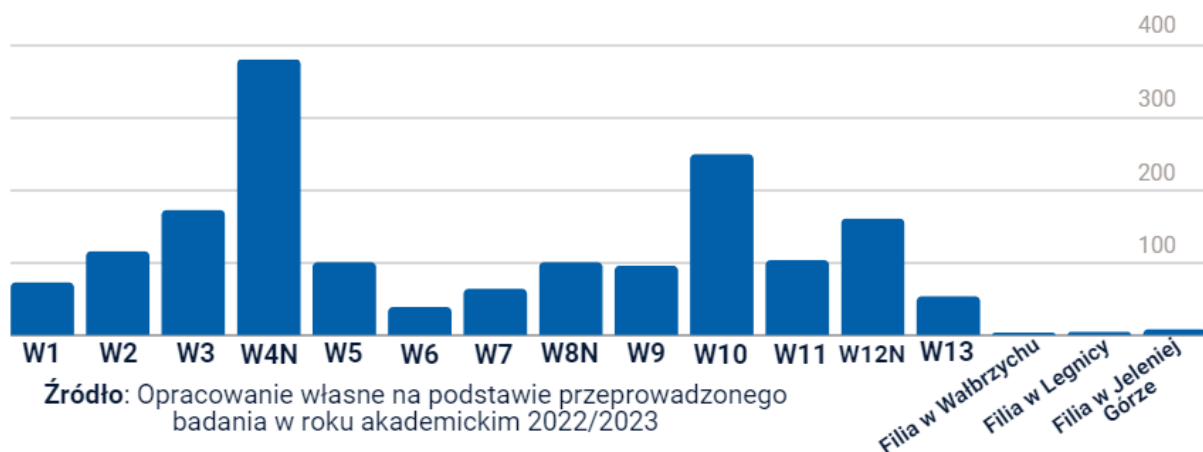
W badaniu wzięło udział: 704 kobiety (41%) oraz 990 mężczyzn (58%). 20 respondentów nie udzieliło odpowiedzi na temat płci.

## Stopień studiów

Najliczniejszą grupą studentów biorącą udział w badaniu byli studenci I stopnia (69%). Studenci drugiego stopnia stanowili ok. 30%, a studenci studiów trzeciego stopnia lub Szkoły Doktorskiej stanowili poniżej 1% ankietowanych.

## Wydziały

Najwięcej ankiet zostało wypełnionych przez studentów wydziałów W4N (Wydział Informatyki i Telekomunikacji), W10 (Wydział Mechaniczny) oraz W3 (Wydział Chemiczny).



WYKRES 1 UDZIAŁ ANKIETOWANYCH W BADANIU Z PODZIAŁEM NA WYDZIAŁY

## Działalność studencka

Większość studentów zadeklarowało brak zaangażowania w działalność studencką (59%). 41% studentów udziela się w kołach naukowych lub innych organizacjach studenckich.

## Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe

### Doświadczenie zawodowe

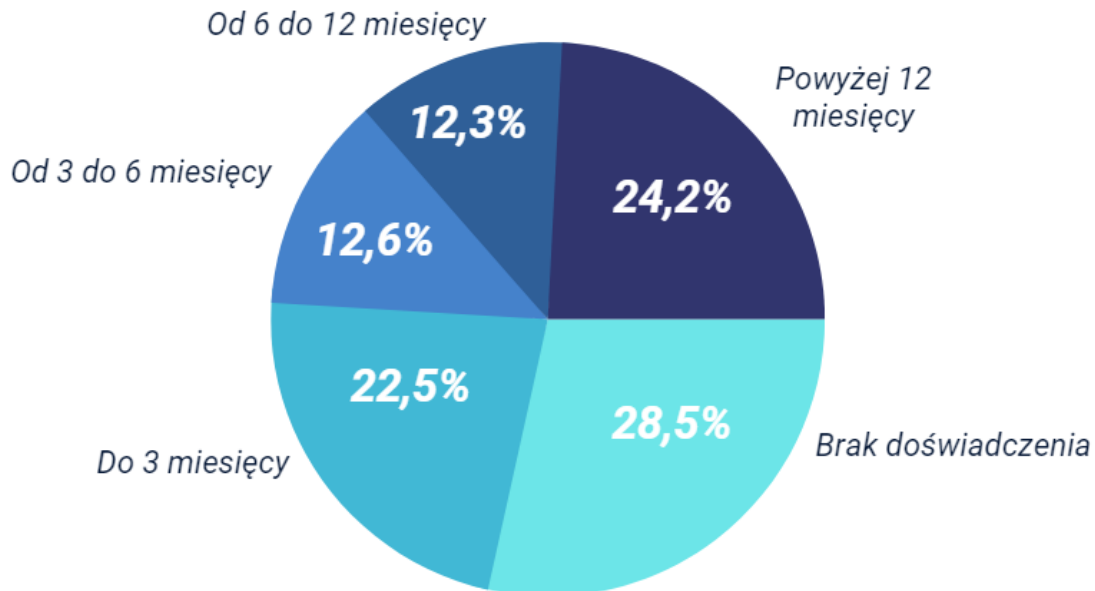
W analizie uwzględniono pięć kategorii odpowiedzi, które obejmowały brak doświadczenia zawodowego oraz różne okresy posiadania doświadczenia, mierzone w miesiącach.

Na podstawie zebranych danych można zauważyć, że 28,5% respondentów nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego. To oznacza, że niemal jedna trzecia badanych nie miała jeszcze możliwości zdobycia praktycznej wiedzy w miejscu pracy.

Wśród respondentów, którzy mieli doświadczenie zawodowe, można wyróżnić różne okresy. Około 22,5% respondentów posiadało doświadczenie zawodowe przez okres do 3 miesięcy. Oznacza to, że ci respondenci mieli krótkie, ale pierwsze kontakty z rynkiem pracy.

12,6% respondentów miało doświadczenie zawodowe przez okres od 3 do 6 miesięcy. 12,3% respondentów posiadało doświadczenie zawodowe przez okres od 6 do 12 miesięcy.

Największą grupę stanowią respondenci, którzy mieli doświadczenie zawodowe powyżej 12 miesięcy, a dokładnie 24,2%. To oznacza, że ponad jedna czwarta badanych ma znaczne doświadczenie zawodowe.



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

WYKRES 2 DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE ANKIETOWANYCH.

## Oczekiwane wynagrodzenie netto w pierwszej pracy

Na podstawie zebranych danych dotyczących oczekiwań wynagrodzenia w pierwszej pracy po studiach, wyniki przedstawiają się następująco: 12,8% badanych wyrażało chęć zarabiania 3500 zł netto w swojej pierwszej pracy po studiach.

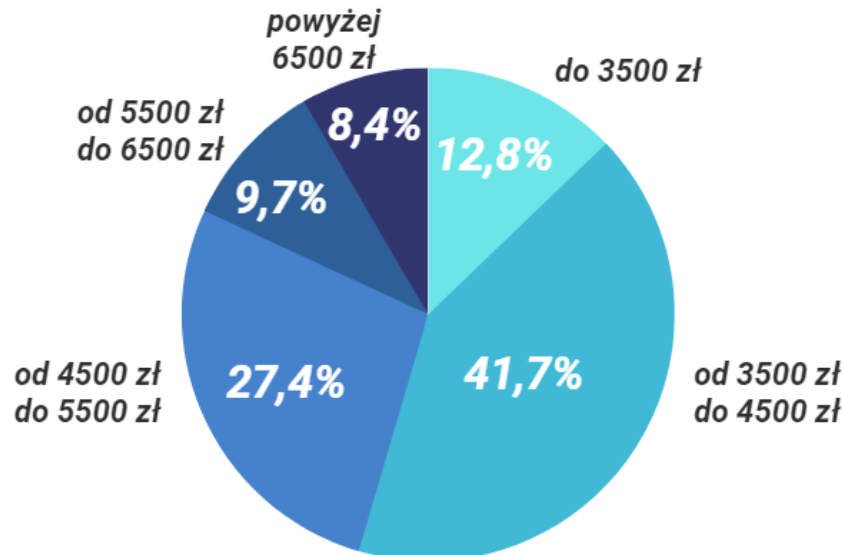
Następnie, 41,7% badanych wyrażało oczekiwania zarobkowe na poziomie od 3500 zł do 4500 zł netto. Ta grupa respondentów preferuje nieco wyższe wynagrodzenie, co może wynikać z potrzeby pokrycia swoich podstawowych kosztów życia, opłat za wynajem mieszkania oraz spłaty ewentualnych kredytów studenckich.

27,4% badanych oczekuje zarobków w przedziale od 4500 zł do 5500 zł netto. Można przypuszczać, że ta grupa respondentów posiada wyższe oczekiwania finansowe, które wynikają z ich kwalifikacji, umiejętności i poziomu edukacji. Mogą oni być zainteresowani bardziej rozwiniętymi stanowiskami lub branżami, w których wynagrodzenia są zazwyczaj wyższe.

Następnie, 9,7% badanych wyrażało chęć zarabiania od 5500 zł do 6500 zł netto. Ta grupa respondentów prezentuje jeszcze wyższe oczekiwania finansowe, co może sugerować, że są to osoby z wyższymi kwalifikacjami, doświadczeniem lub specjalistyczną wiedzą. Mogą oni być zainteresowani bardziej wyspecjalizowanymi stanowiskami lub branżami, w których płace są zwykle wyższe.

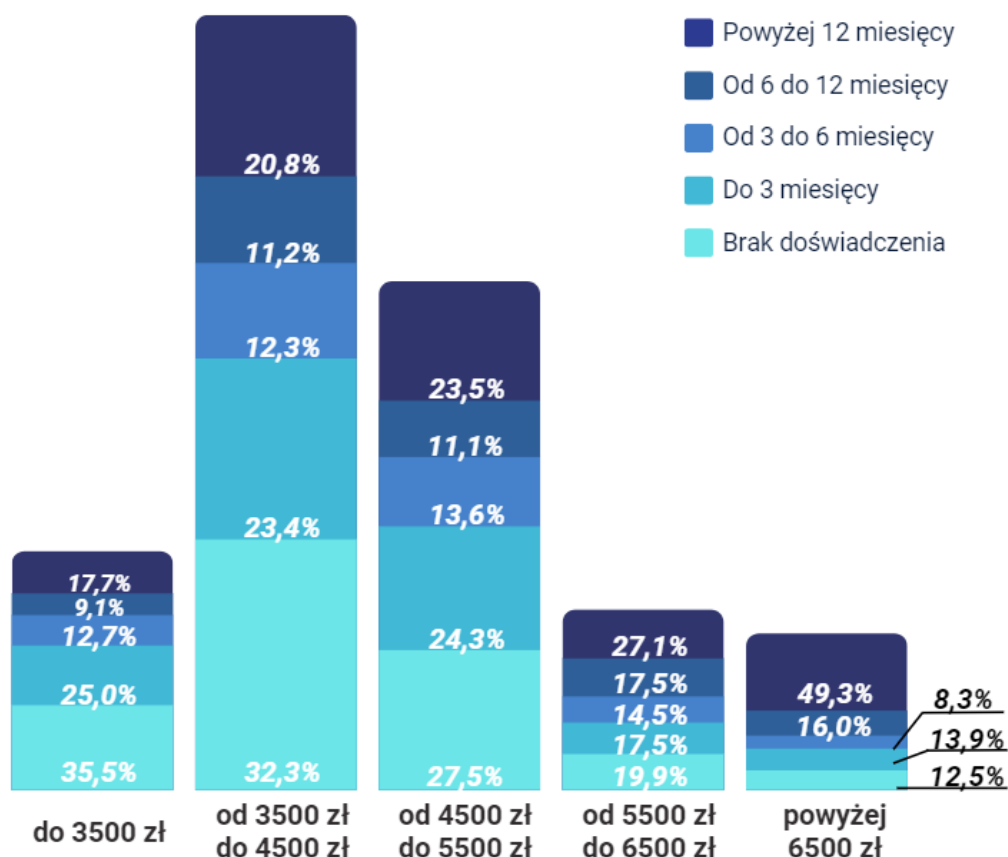
Ostatecznie, 8,4% badanych wyrażało chęć zarabiania powyżej 6500 zł netto. Ta grupa respondentów ma najwyższe oczekiwania finansowe i może być związana z osobami posiadającymi zaawansowane kwalifikacje, wysokie stanowiska lub pracującymi w branżach o wysokich wynagrodzeniach.

Wnioski z tych wyników sugerują, że oczekiwania płacowe po studiach różnią się w zależności od grupy respondentów. Różnice te mogą wynikać z ich kwalifikacji, doświadczenia, poziomu edukacji oraz branży, w której planują pracować. Wpływ na oczekiwania finansowe mogą mieć również koszty życia, rodzaj pracy, rozwój kariery oraz perspektywy awansu w danym sektorze. Warto również zauważyć, że oczekiwania płacowe mogą zmieniać się wraz z czasem. Na przykład, osoby dopiero rozpoczynające swoją karierę mogą mieć skromniejsze oczekiwania, podczas gdy te z większym doświadczeniem i zaawansowanymi kwalifikacjami mogą stawiać sobie wyższe cele zarobkowe.



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

WYKRES 3 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE STUDENTÓW W PIERWSZEJ PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW (NETTO)



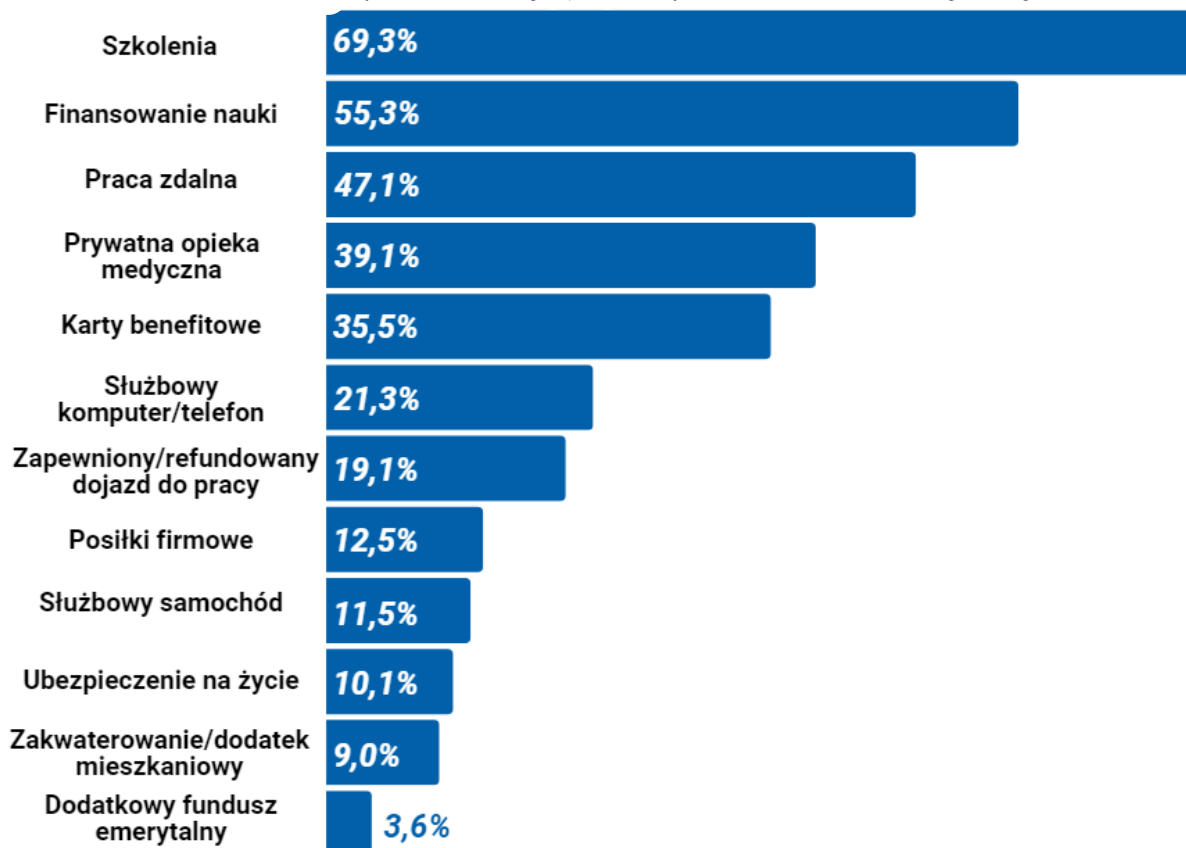
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

WYKRES 4 OCZEKIWANE WYNAGRODZENIE (NETTO) W PIERWSZEJ PRACY A DOŚWIADCZENIE.

Najczęściej wymienianym świadczeniem pozapłacowym, które zachęca do aplikowania na ofertę pracy, są szkolenia, które zdobyły aż 69,3% preferencji respondentów. Finansowanie nauki zajmuje drugie miejsce z wynikiem 55,3%. Obie pozycje mogą wskazywać na duże zainteresowanie pracowników możliwościami dalszego kształcenia się i rozwijania swoich kompetencji w trakcie zatrudnienia.

Praca zdalna, z wynikiem 47,1%, cieszy się również dużą popularnością. Jest to związane z rosnącym trendem elastycznego trybu pracy oraz zwiększoną świadomością znaczenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zauważalny jest wzrost zainteresowania tym benefitem, ponieważ w ubiegłym roku zajął on piąte miejsce (28% głosów).

Prywatna opieka medyczna zajmuje czwarte miejsce z wynikiem 39,1%. Oferowanie takiego świadczenia może być ważne dla pracowników, którzy cenią sobie dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej oraz komfortu w przypadku problemów zdrowotnych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

WYKRES 5 ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE ZACHĘCAJĄCE DO APLIKOWANIA NA KONKRETNĄ OFERTĘ PRACY.

Karty benefitowe, z wynikiem 35,5%, zapewniają pracownikom dodatkowe korzyści, takie jak zniżki na zakupy lub usługi, co może być atrakcyjne dla osób ceniących oszczędności i możliwość korzystania z różnych ofert.

Służbowy komputer/telefon, z wynikiem 21,3%, stanowi praktyczne i często oczekiwane świadczenie dla pracowników, którzy potrzebują narzędzi do wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

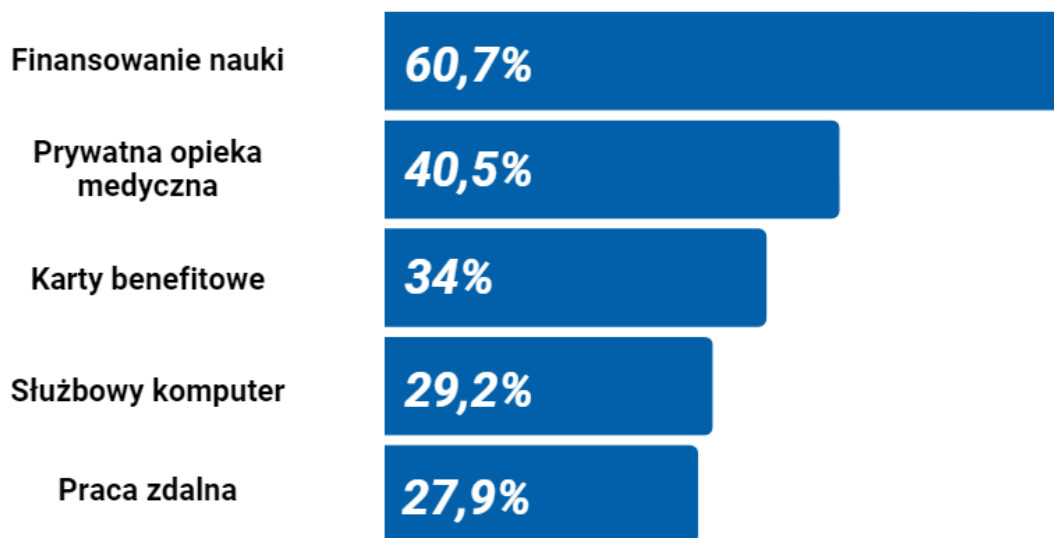
Zapewniony/refundowany dojazd do pracy, z wynikiem 19,1%, jest szczególnie atrakcyjny dla pracowników mieszkających w dużych miastach lub w miejscach, gdzie transport publiczny jest drogi lub niedostępny.

Posiłki firmowe, z wynikiem 12,5%, mogą być cenione przez pracowników, którzy doceniają wygodę i oszczędności związane z dostępem do darmowych lub subsydiowanych posiłków w miejscu pracy.



Służbowy samochód (11,5%) oraz ubezpieczenie na życie (10,1%) stanowią mniej popularne świadczenia. Zakwaterowanie/dodatek mieszkaniowy (9%) oraz dodatkowy fundusz emerytalny (3,6%) zajmują ostatnie miejsca.

Wnioski tych wyników sugerują, że pracownicy wartościują różnorodne świadczenia pozapłacowe, ale preferencje mogą się różnić w zależności od indywidualnych potrzeb i priorytetów. Organizacje mogą skutecznie przyciągać i motywować pracowników, oferując korzystne świadczenia, które uwzględniają ich oczekiwania dotyczące rozwoju, opieki zdrowotnej, elastyczności i dodatkowych korzyści.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

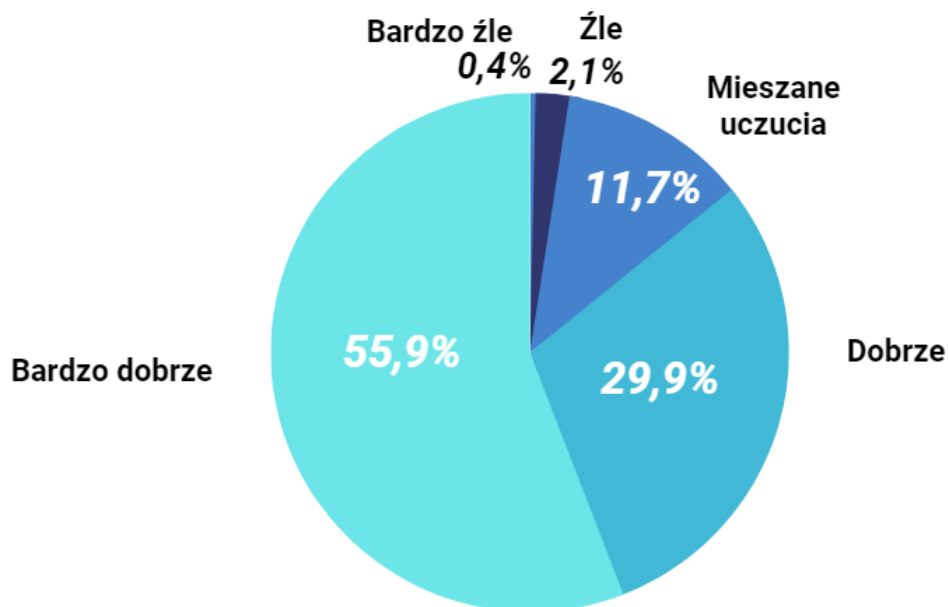
WYKRES 6 TOP 5 ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH WYBRANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW W 2023 ROKU.

## Studencki work-life balance

Work-life balance to termin, o którym coraz częściej można usłyszeć w dzisiejszych czasach. Jest to szczególnie ważny aspekt życia osób, które posiadają wiele obowiązków w życiu codziennym. Często takimi osobami są studenci, którzy kształcą się, rozwijają swoje pasje, podwyższają kompetencje oraz starają się wejść na rynek pracy. Młodzi ludzie podejmujący wyzwanie uzyskania wykształcenia wyższego mają wiele obowiązków związanych z nauką, takich jak uczęszczanie na zajęcia, przygotowywanie się do egzaminów, pisanie prac, czytanie materiałów. Właściwe zachowanie równowagi między pracą a życiem osobistym pozwala uniknąć nadmiernego stresu i wyczerpania.

Oprócz nauki, studenci często chcą rozwijać się w innych dziedzinach, takich jak aktywność społeczna, pasje, sport czy zaangażowanie w organizacje studenckie. Work-life balance daje im możliwość poświęcenia czasu na te aktywności, które są ważne dla ich rozwoju osobistego

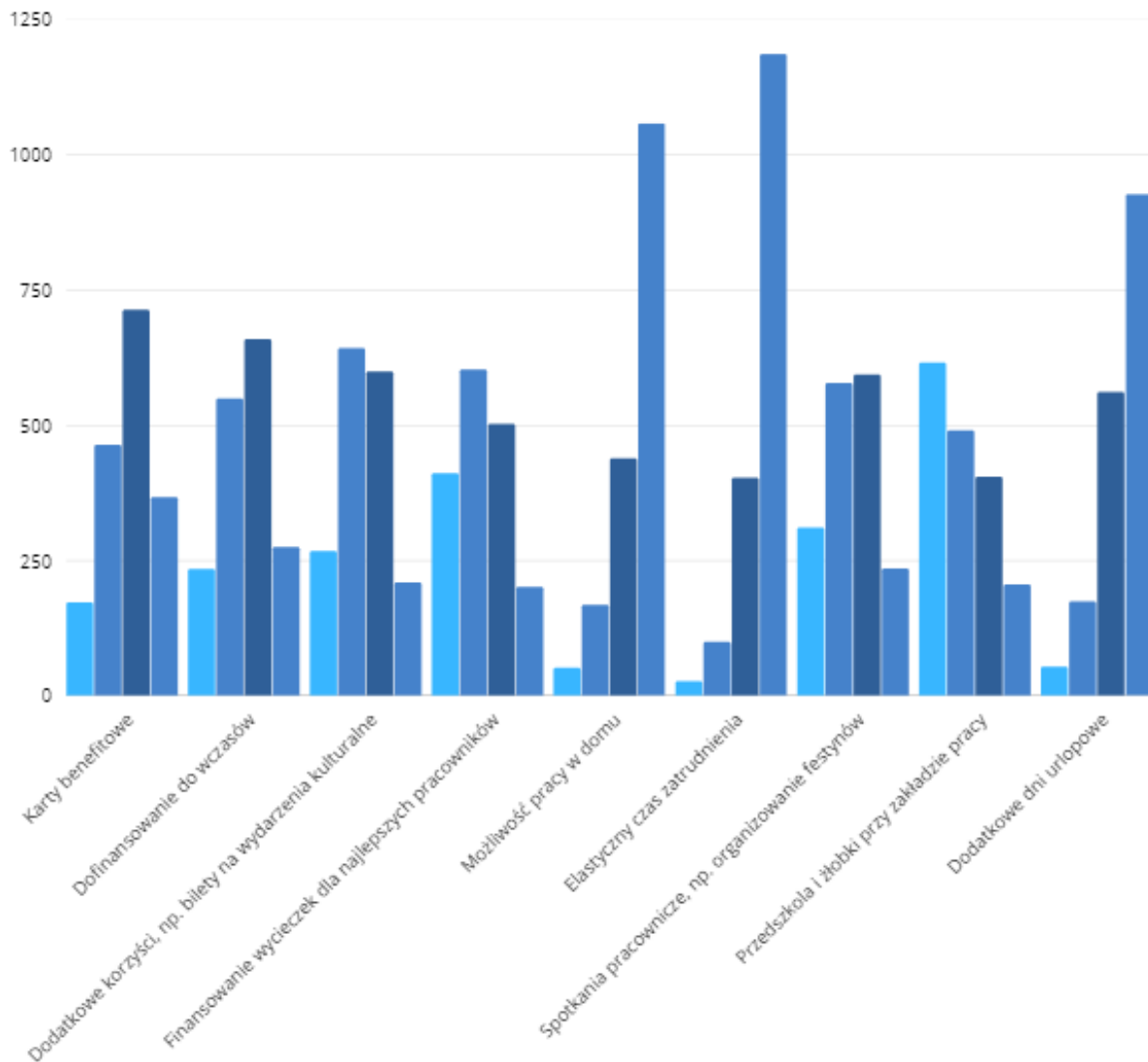
i poszerzania umiejętności poza obszarem akademickim. Praca i nauka nie powinny dominować nad zdrowiem i dobrym samopoczuciem. Odpowiedni balans między pracą a życiem prywatnym pozwala studentom dbać o swoje zdrowie fizyczne i psychiczne, zapewniając im czas na odpoczynek, relaks i aktywność fizyczną. Zdrowe i zrównoważone życie przekłada się na lepszą koncentrację, wydajność i ogólne samopoczucie.



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

#### WYKRES 7 JAK STUDENCI ODBIERAJĄ ŁĄCZENIE STUDIÓW Z PRACĄ?

Dostosowanie pracy do preferencji i oczekiwań, zapewnienie adekwatnego wynagrodzenia oraz oferowanie benefitów pozapłacowych sprzyja organizacji czasu i wypełnianiu zobowiązań w sferze pracy i życia osobistego. Pracodawcy, którzy uwzględniają te czynniki, tworzą bardziej harmonijne środowisko pracy dla studentów, wspierając ich w osiągnięciu równowagi między obowiązkami studenckimi a prywatnymi potrzebami i aspiracjami.



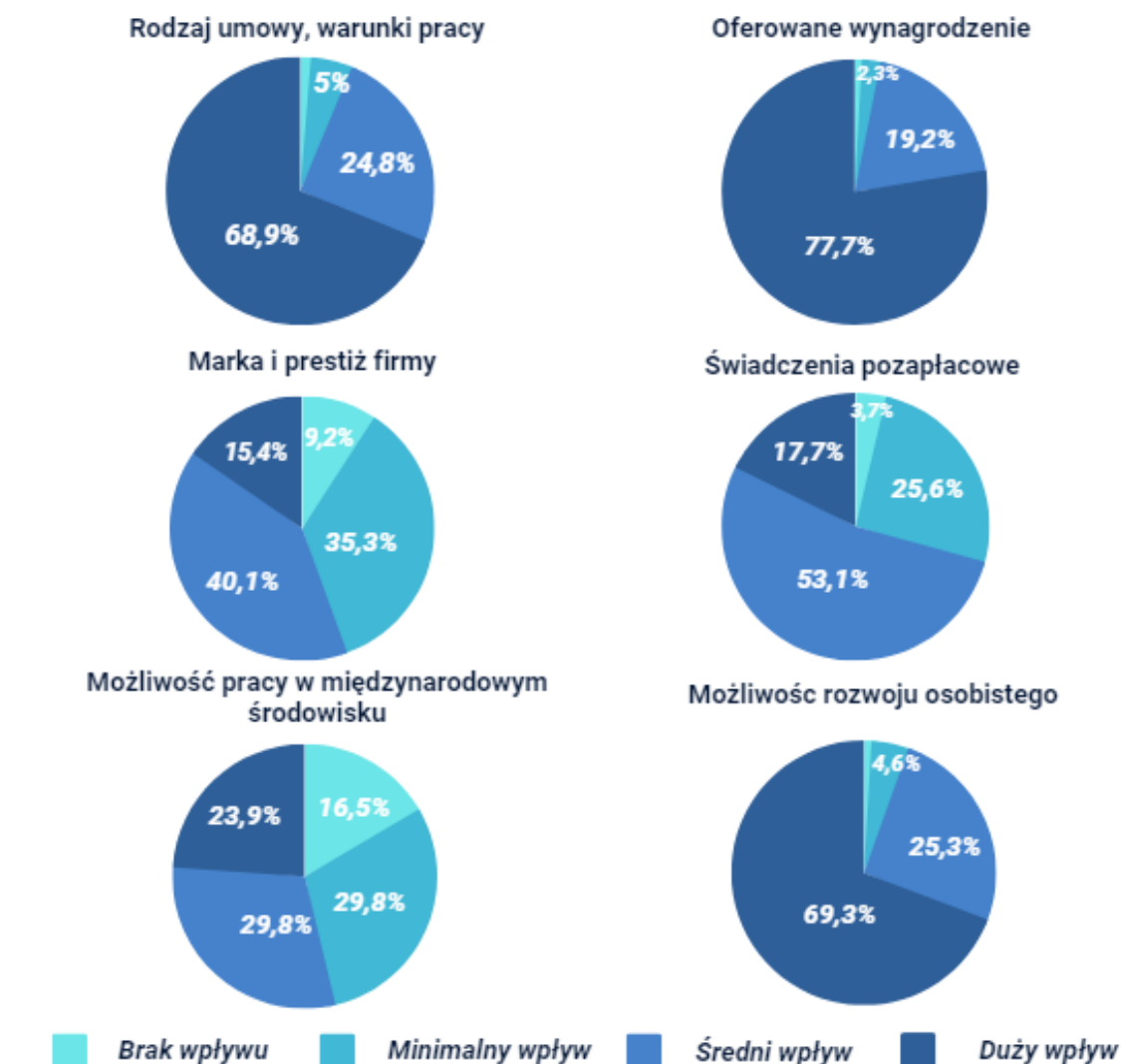
**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23

WYKRES 8 ELEMENTY WORK-LIFE BALANCE WSKAZANE PRZEZ STUDENTÓW JAKO WAŻNE W PRZYSZŁEJ PRACY.

## Ranking: Mój Idealny Pracodawca

### Wpływ kilku warunków na atrakcyjność pracodawcy

Atrakcyjność pracodawcy jest w dużej mierze determinowana przez trzy kluczowe czynniki: wynagrodzenie, warunki pracy oraz możliwość rozwoju osobistego. Pracodawcy, którzy oferują uczciwe wynagrodzenie, tworzą przyjazne środowisko pracy i inwestują w rozwój pracowników, będą przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, które dążą do sukcesu i spełnienia zawodowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

#### WYKRES 9 JAK STUDENCI ODBIERAJĄ ŁĄCZENIE STUDIÓW Z PRACĄ?

W procesie wyboru idealnego pracodawcy, trzy kluczowe czynniki mają największy wpływ na atrakcyjność oferty. Pierwszym z nich jest wynagrodzenie. Studenci i młodzi profesjonalści starają się znaleźć pracodawcę, który oferuje konkurencyjne i uczciwe wynagrodzenie za ich pracę. Przez uwzględnienie sprawiedliwej pensji, pracodawcy potwierdzają, że doceniają wkład i umiejętności swoich pracowników, co przyczynia się do zwiększenia zaangażowania i motywacji.

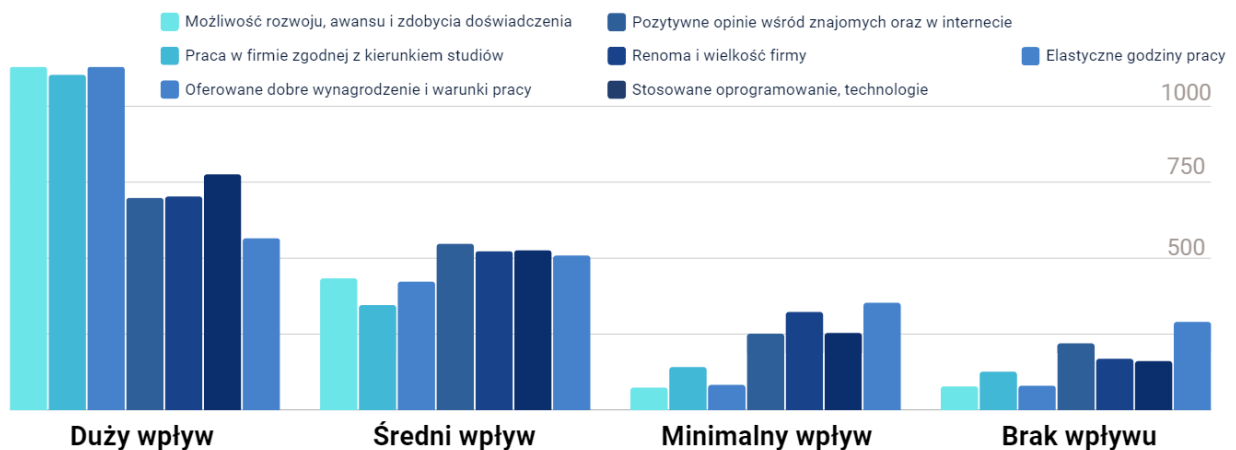
Drugim kluczowym czynnikiem są warunki pracy. Pracownicy oczekują, że pracodawca stworzy dla nich przyjazne i inspirujące środowisko pracy. Obejmuje to aspekty takie jak ergonomiczne stanowiska pracy, elastyczne godziny pracy, zrównoważony balans między życiem zawodowym a prywatnym, a także otwartą komunikacją i wsparcie ze strony zarządu.

Pracownicy chcą czuć się docenieni, a korzystne warunki pracy przyczyniają się do tworzenia pozytywnej atmosfery, wzmacniają motywację i zwiększają efektywność.

Trzecim kluczowym czynnikiem jest możliwość rozwoju osobistego. Młodzi profesjonalści pragną pracować w firmach, które oferują im możliwość poszerzania swoich umiejętności i rozwijania kariery. To może obejmować szkolenia, programy mentorskie, awanse wewnętrzne lub wsparcie finansowe na dalsze kształcenie. Pracownicy poszukują pracodawców, którzy inwestują w ich rozwój i oferują ścieżki kariery, co przekłada się na długoterminową motywację i zaangażowanie.

## Powody zainteresowania studentów danym pracodawcą

Studentów najbardziej interesują pracodawcy, którzy oferują rozwój osobisty i zdobycie doświadczenia, pracę w firmie zgodnej z kierunkiem studiów oraz dobre wynagrodzenie i warunki pracy.



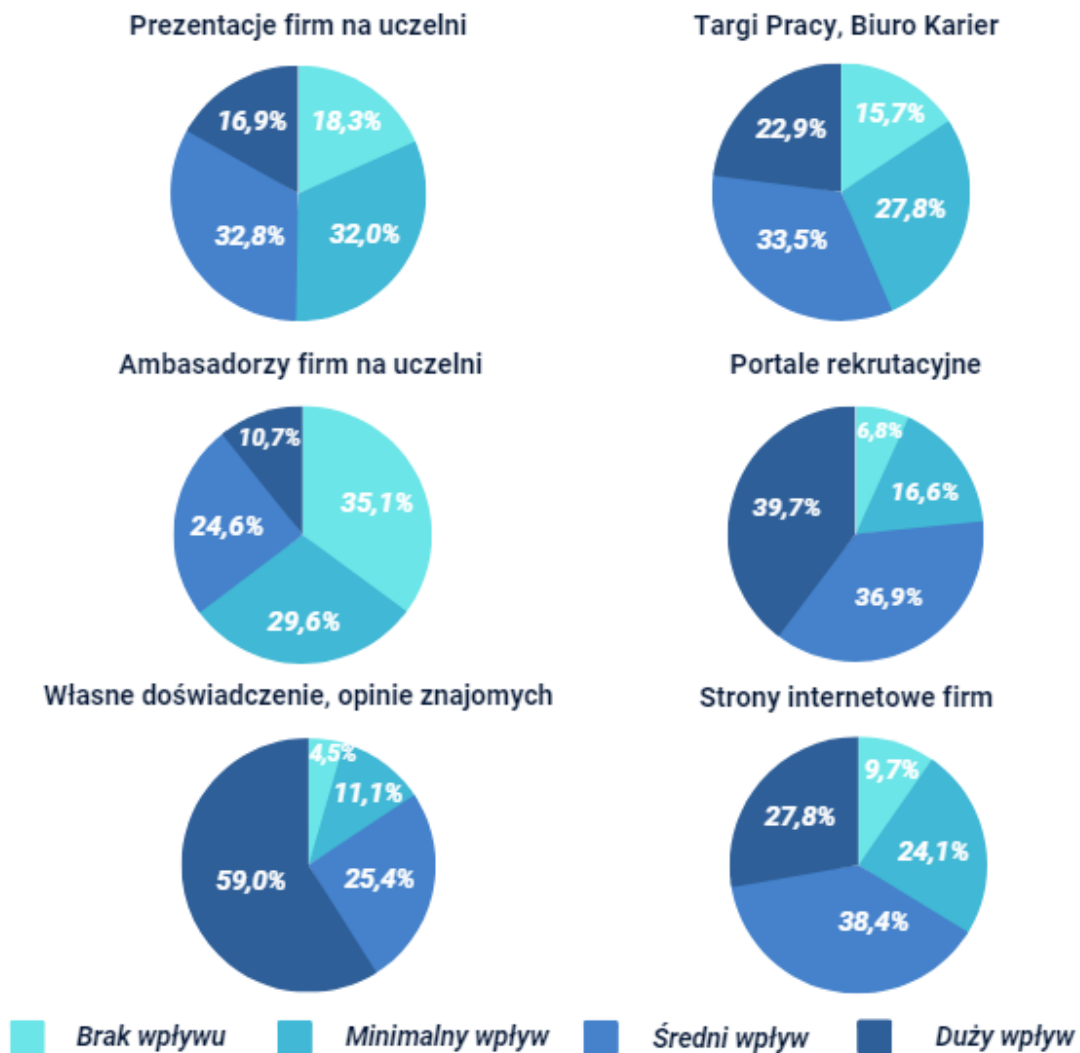
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

WYKRES 10 POWODY ZAINTERESOWANIA STUDENTÓW WYBRANYM PRACODAWCĄ.

## Wpływ źródeł na uzyskiwanie wiedzy na temat pracodawców

Informacje na temat pracodawców studenci najczęściej czerpią z własnych doświadczeń oraz portali rekrutacyjnych lub profili w mediach społecznościowych. Najmniejszy wpływ mają natomiast ambasadorzy firm na uczelniach.

Wykres 11 Wpływ źródeł na uzyskiwanie wiedzy na temat pracodawców przez studentów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania w roku akademickim 22/23.

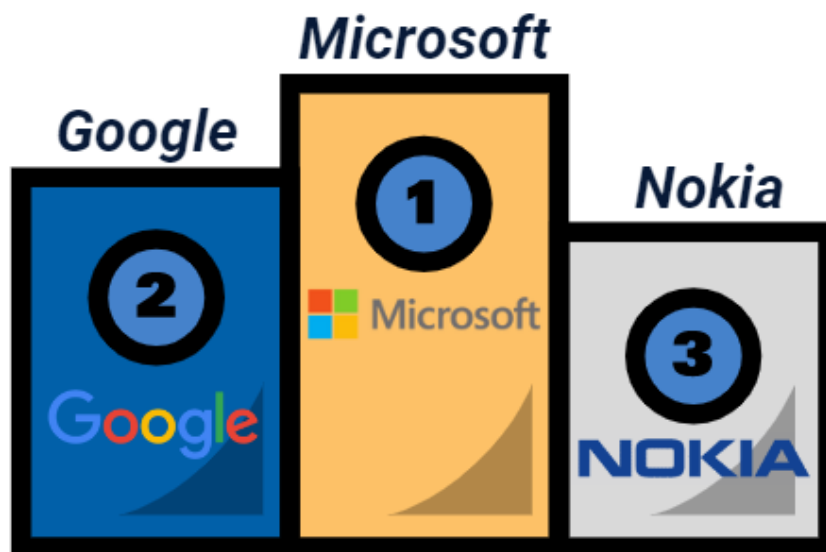
WYKRES 11 WPŁYW ŹRÓDEŁ NA UZYSKIWANIE WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCÓW PRZEZ STUDENTÓW.

Podczas poszukiwania informacji na temat pracodawców, studenci często opierają się na swoich własnych doświadczeniach. Mogą to być doświadczenia związane z praktykami, stażami lub wcześniejszymi miejscami pracy. Korzystając z tych doświadczeń, studenci mogą ocenić kulturę organizacyjną, atmosferę pracy, możliwości rozwoju oraz ogólną jakość pracy w danej firmie.

Kolejnym popularnym źródłem informacji są portale rekrutacyjne. Studenci często przeglądają te portale w poszukiwaniu ofert pracy, ale także korzystają z sekcji poświęconych ocenom i opiniom na temat pracodawców. Te recenzje dają im wgląd w doświadczenia innych pracowników i mogą pomóc w ocenie, czy dana firma jest atrakcyjnym miejscem pracy.

Media społecznościowe również odgrywają istotną rolę w zdobywaniu informacji o pracodawcach. Studenci często przeglądają profile firm na platformach takich jak LinkedIn, Facebook czy Instagram, gdzie mogą znaleźć informacje o firmie, jej wartościach, kulturze organizacyjnej, projekty czy wydarzenia. Profil pracodawcy w mediach społecznościowych może dostarczyć studentom wizualne i autentyczne spojrzenie na firmę, pomagając im w podejmowaniu decyzji dotyczących swojej przyszłej kariery.

## Wyróżnieni pracodawcy



WYKRES 12 PODIUM RANKINGU "MÓJ IDEALNY PRACODAWCA 2023".

## Pozostali w rankingu

- |              |                    |
|--------------|--------------------|
| 4. Budimex   | 17. Bosch          |
| 5. Siemens   | 18. IBM            |
| 6. Capgemini | 19. Toyota         |
| 7. LG        | 20. ABB            |
| 8. KGHM      | 21. CD Project Red |
| 9. 3M        | 22. NASA           |
| 10. Mercedes | 23. BASF           |
| 11. Volvo    | 24. Comarch        |
| 12. Dolby    | 25. EY             |
| 13. Apple    | 26. Accenture      |
| 14. Tesla    | 27. BNY Mellon     |
| 15. Intel    | 28. Credit Suisse  |
| 16. PCC      | 29. Amazon         |

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| 30. BMW                         | 35. AAM Poland |
| 31. Colin Aerospace             | 36. Allegro    |
| 32. Maćków Pracownia Projektowa | 37. Betard     |
| 33. PM Group                    | 38. Boeing     |
| 34. Samsung                     |                |

## Autorzy raportu

### Koordynator projektu

Barbara Kubek – Inżynieria Zarządzania, Wydział Zarządzania

### Zespół projektowy

Agata Jagieła - Inżynieria Zarządzania II, Wydział Zarządzania

Patrycja Raczkowska - Inżynieria Biomedyczna, Wydział Podstawowych Problemów Techniki

Jacek Pasiński - Informatyka stosowana, Wydział Informatyki i Telekomunikacji

Joanna Puciłowska - Informatyka stosowana, Wydział Informatyki i Telekomunikacji

Wioletta Długoszek - Chemia i analityka przemysłowa, Wydział Chemiczny

Kornelia Pikiewicz - Business Intelligence, Wydział Zarządzania

Karolina Jonczyk - Matematyka stosowana, Wydział Matematyki