

2026



Pracodawca dla inżyniera

marzec, 2026

Dział Analiz Strategicznych
Politechniki Warszawskiej

Pracodawca dla inżyniera

Realizacja badania: Dział Analiz Strategicznych Politechniki Warszawskiej



Zlecniodawca: Stowarzyszenie Studentów BEST



Warszawa, marzec 2026

DOI: 10.32062/20260301

Spis treści

Informacje o badaniu	4
Cel badania i metoda	4
Respondenci	4
Doświadczenie na rynku pracy	5
Łączenie studiów z pracą	5
Motywy podejmowania pracy przez studentów	5
Powody, dla których osoby studiujące chcą lub muszą pracować jednocześnie studiując	6
Typ wykonywanej pracy	6
Różnice ze względu na płeć	7
Różnice ze względu na stopień studiów	7
Główne formy zatrudnienia (podział z uwzględnieniem czasu zaangażowania)	8
Różnice ze względu na płeć i stopień studiów	8
Radzenie sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy	9
Różnice ze względu na zgodność pracy z wykształceniem	9
Różnice ze względu na typ pracy i czas zaangażowania	10
Rozwiązania ułatwiające łączenie studiów z pracą	10
Preferencje związane z zatrudnieniem	11
Najistotniejsze i najczęściej wskazywane czynniki decydujące o wyborze pracodawcy/pracy	11
Etap rekrutacji do pracy	12
Informacje, które wg studentów powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę	12
Znaczenie narzędzi AI przy rekrutacji do pracy	13
Wydarzenia na uczelni z udziałem pracodawców	15
Oczekiwania studentów w stosunku do różnego rodzaju wydarzeń organizowanych na uczelni z zaangażowaniem pracodawców (np. warsztaty, targi pracy, spotkania, seminaria)	15
Podsumowanie	17
Spis rysunków	18



Informacje o badaniu

Cel badania i metoda

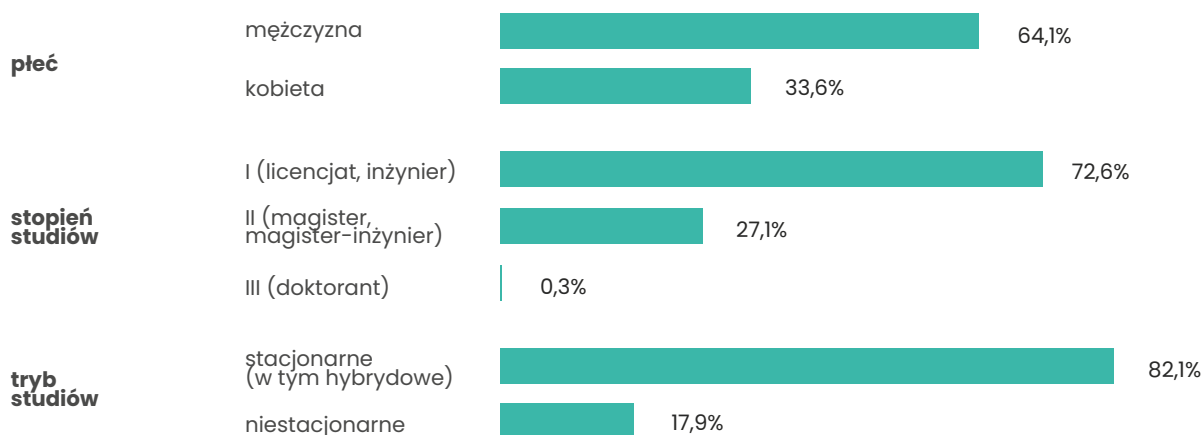
Celem głównym badania było poznanie pierwszych doświadczeń studentów polskich uczelni technicznych na rynku pracy oraz oczekiwań studentów wchodzących na rynek pracy. W ankiecie pytaliśmy o to, co jest ważne dla studentów w kontekście rynku pracy, o preferencje związane z karierą zawodową, o ich oczekiwania względem pracodawców, a także pożądane informacje na etapie rekrutacji do pracy.

Badanie skierowane było do studentów polskich uczelni technicznych poprzez mailową dystrybucję linku do kwestionariusza CAWI (Computer Assisted Web Interview).

Respondenci

Ankiety wypełniło 1158 osób.

Niemal wszyscy uczestnicy badania to studenci PW (98,2%) a ponad 70% osób studiuje na studiach I stopnia (licencjat, inżynier: 72,6%). W szczególności, 31,5% to studenci I semestru studiów, kolejna blisko ¼ studiuje na III semestrze (23,5%). Licznie wypełnili ankietę także studenci VII semestru studiów: 14,7%, V: 13,9% oraz II: 6,7%. Ponad 2/3 odpowiadających (64,1%) stanowią mężczyźni, ponadto 82,1% respondentów studiuje w trybie stacjonarnym (także hybrydowo).



Rysunek 1 Charakterystyka respondentów (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Doświadczenie na rynku pracy

Łączenie studiów z pracą

Wg badania przeprowadzonego w 2026 roku, większość studentek i studentów już pracuje lub pracowała podczas studiów (64,3%). Podobny udział cechuje zarówno kobiety (66,1%), jak i mężczyzn (63,9%). Nie wliczane są tutaj praktyki studenckie.

Zdecydowanie częściej równocześnie studiują i pracują studenci II stopnia (82,5%) niż studenci I stopnia (57,6%).

Zauważalna dysproporcja cechuje w tym zakresie studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. Pracują prawie wszyscy studenci niestacjonarni: 92,3% oraz 58,3% studentów stacjonarnych.

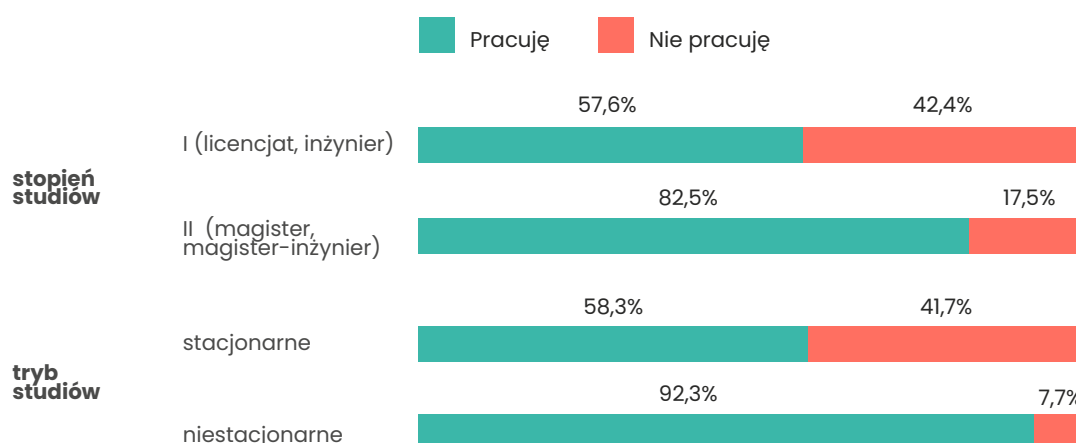


64,3% Pracuję



35,7% Nie pracuję

Rysunek 2 Czy pracujesz jednocześnie studiując? (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów



Rysunek 3 Osoby studiujące z doświadczeniem rynku pracy oraz bez doświadczenia w podziale na stopień studiów (n=1155) i tryb studiów (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Motywy podejmowania pracy przez studentów

Wśród powodów, dla których studenci pracują lub pracowali podczas studiów przeważają dwa aspekty: finansowy – w kontekście chęci osiągnięcia niezależności finansowej (56,1% wskazań) lub konieczności zarabiania pieniędzy (45,8%) oraz drugi – zdobywania doświadczenia zawodowego i poszukiwania swojej ścieżki zawodowej (45,9%).

Dodatkowo, ponad 1/3 respondentów podkreśla chęć poprawienia własnej konkurencyjności w odbiorze przyszłych pracodawców (39,1%) oraz konieczność zdobycia wymaganego na rynku pracy doświadczenia zawodowego (34,1%).

Pojedyncze osoby (w ramach odpowiedzi: inne, zwróciły uwagę na chęć zdobycia uprawnień budowlanych, chęć przebranżowienia się, realizację swojego hobby, chęć uczenia dzieci i młodzieży, a także wymóg dalszego studiowania przez obecnego pracodawcę.

Mężczyźni częściej niż kobiety podejmują pracę z powodów związanych ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego i poszukiwaniem swojej ścieżki zawodowej (48,9% do 41,2%) oraz koniecznością posiadania doświadczenia zawodowego, czego wymaga rynek i pracodawcy (37,8% do 27,2%).

Powody, dla których osoby studiujące chcą lub muszą pracować jednocześnie studiując



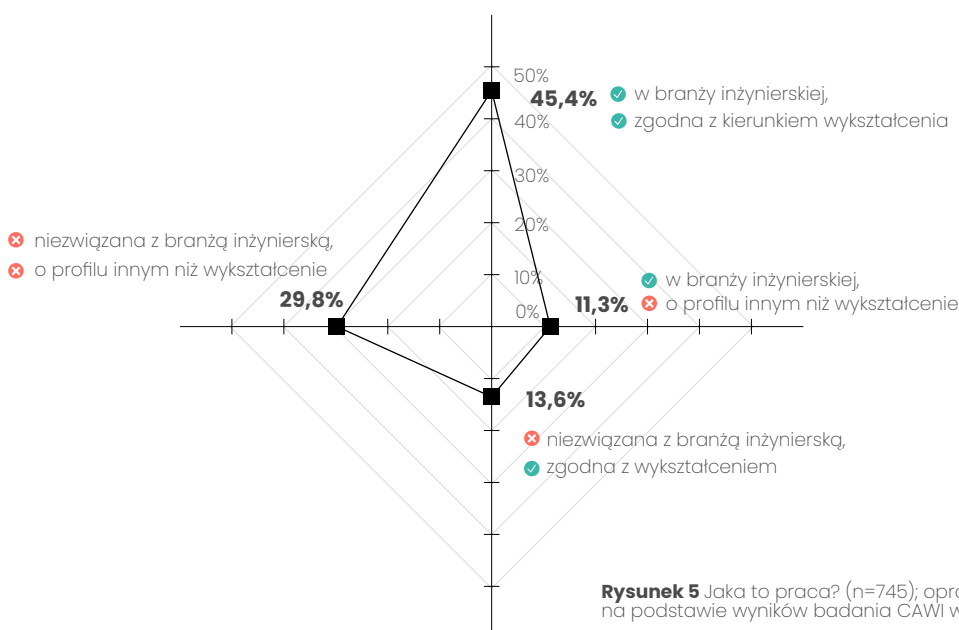
Rysunek 4 Powody, dla których studenci chcą lub muszą pracować jednocześnie studiując (n=745); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Typ wykonywanej pracy

Mniej niż połowa wszystkich pracujących studentek i studentów (45,4%) realizuje się zawodowo w branży inżynierskiej, zgodnej z wykształceniem. Kolejne blisko 30% osób pracuje w branży innej, niezwiązanej z inżynierią oraz profilem wykształcenia.

Pracę w branży inżynierskiej podejmują studenci przede wszystkim ze względu na chęć zdobywania doświadczenia zawodowego (56,9%), chęć osiągnięcia niezależności

finansowej (47,6%) i zwiększania swojej konkurencyjności na rynku pracy (46,9%) lub wręcz konieczność posiadania doświadczenia względem wymogów rynku pracy (45,3%). Studenci wykonujący pracę niezwiązaną z branżą inżynierską częściej podejmują pracę z powodów takich jak: konieczność zarabiania (55,4%), czy chęć osiągnięcia niezależności finansowej (67,2%).

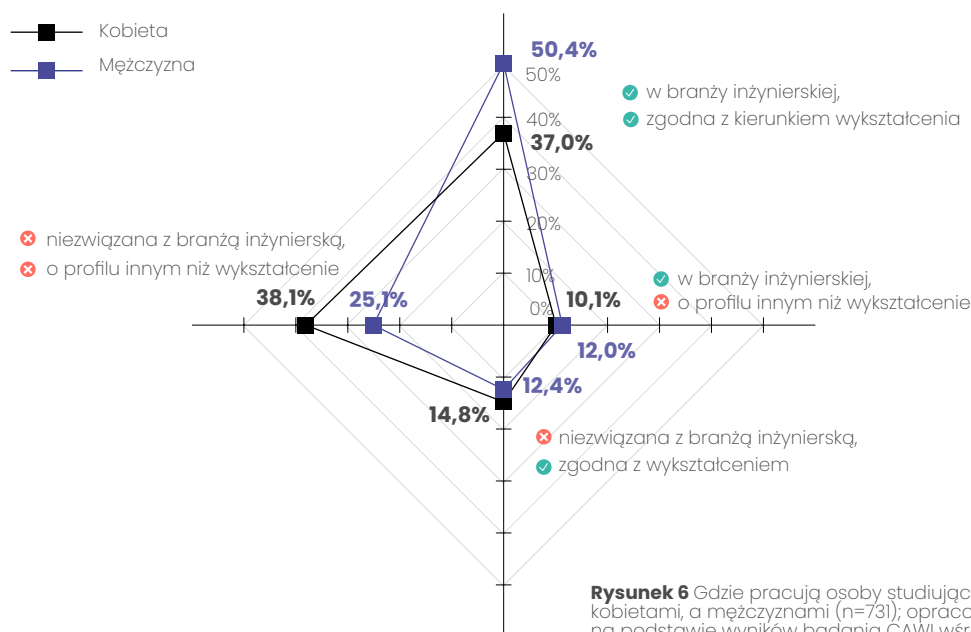


Rysunek 5 Jaka to praca? (n=745); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Różnice ze względu na płeć

Mężczyźni częściej niż kobiety podejmują pracę w branży inżynierskiej związanej z kierunkiem studiów (50,4% do 37%). Wśród kobiet występuje dużo większe zróżnicowanie w branży zatrudnienia, podobny procent

studentek pracuje w branży inżynierskiej związanej z kierunkiem studiów, co w branży niezwiązanej z inżynierską, o profilu innym niż wykształcenie (38,1%).

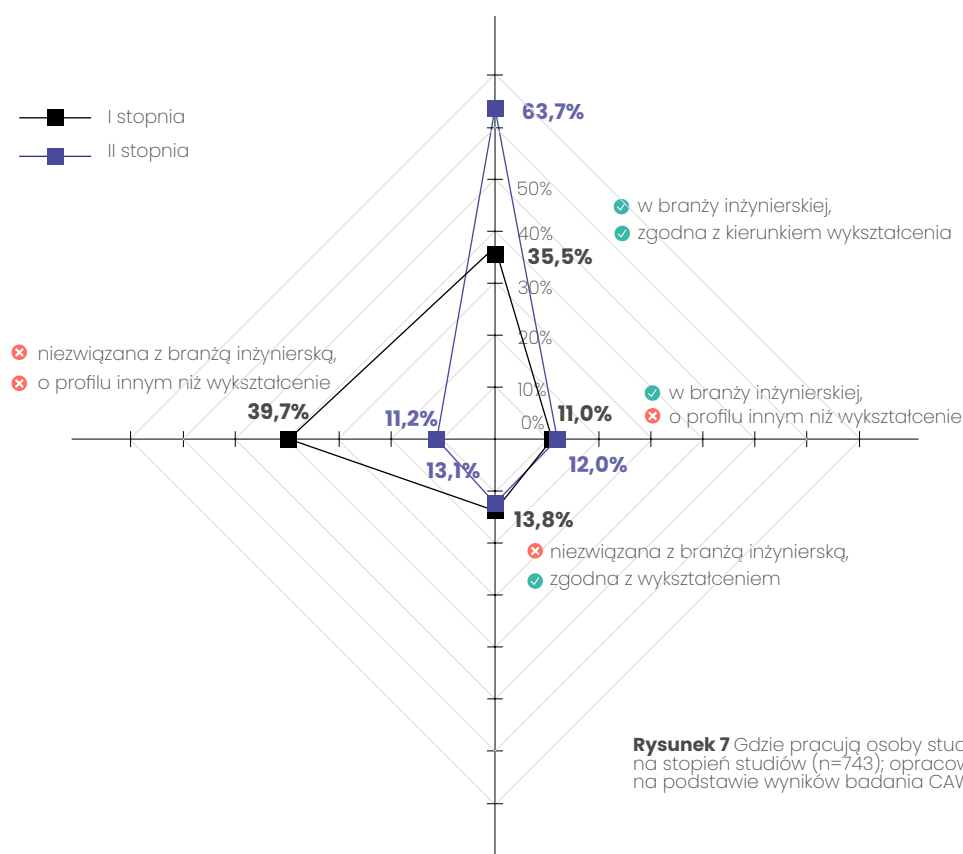


Rysunek 6 Gdzie pracują osoby studiujące? Różnice pomiędzy kobietami, a mężczyznami (n=731); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Różnice ze względu na stopień studiów

W branży inżynierskiej oraz zgodnie z wykształceniem częściej pracują studenci studiów II stopnia (63,7%). Osoby studiujące na I stopniu - częściej

wykonywać pracę niezwiązaną z branżą inżynierską i o profilu innym niż wykształcenie (39,7%).



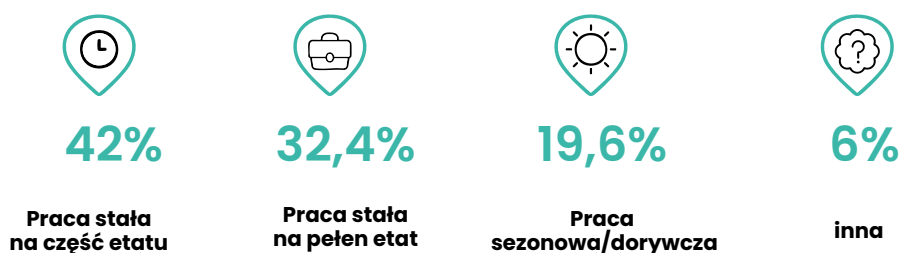
Rysunek 7 Gdzie pracują osoby studiujące? Podział ze względu na stopień studiów (n=743); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Główne formy zatrudnienia (podział z uwzględnieniem czasu zaangażowania)

Spośród osób studiujących, które obecnie pracują, blisko 1/3 wykonuje pracę stałą na cały etat. Najliczniejszą grupę stanowią osoby pracujące na część etatu (42%). Pracę dorywczą/sezonową deklaruje 19,6%, kolejne 6% to praca w ramach: umowy zlecenie, prowadzenie własnej działalności, realizowanie stażu lub bezpłatnej praktyki, udzielanie korepetycji.

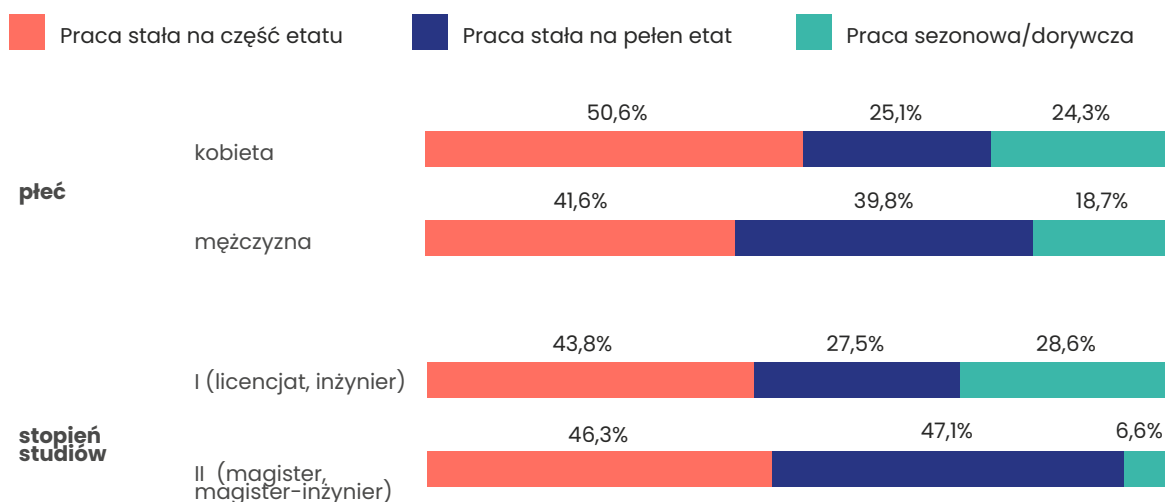
Studentki najczęściej podejmują pracę na część etatu (50,6%), natomiast wśród studentów podobny odsetek pracuje na część etatu (41,6%), co na pełen etat (39,8%).

Studenci II stopnia studiów zdecydowanie częściej niż I stopnia pracują na pełen etat (47,1% wobec 27,5%).



Rysunek 8 Jakiego typu jest to praca? (podział z uwzględnieniem czasu zaangażowania) (n=745); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Różnice ze względu na płeć i stopień studiów

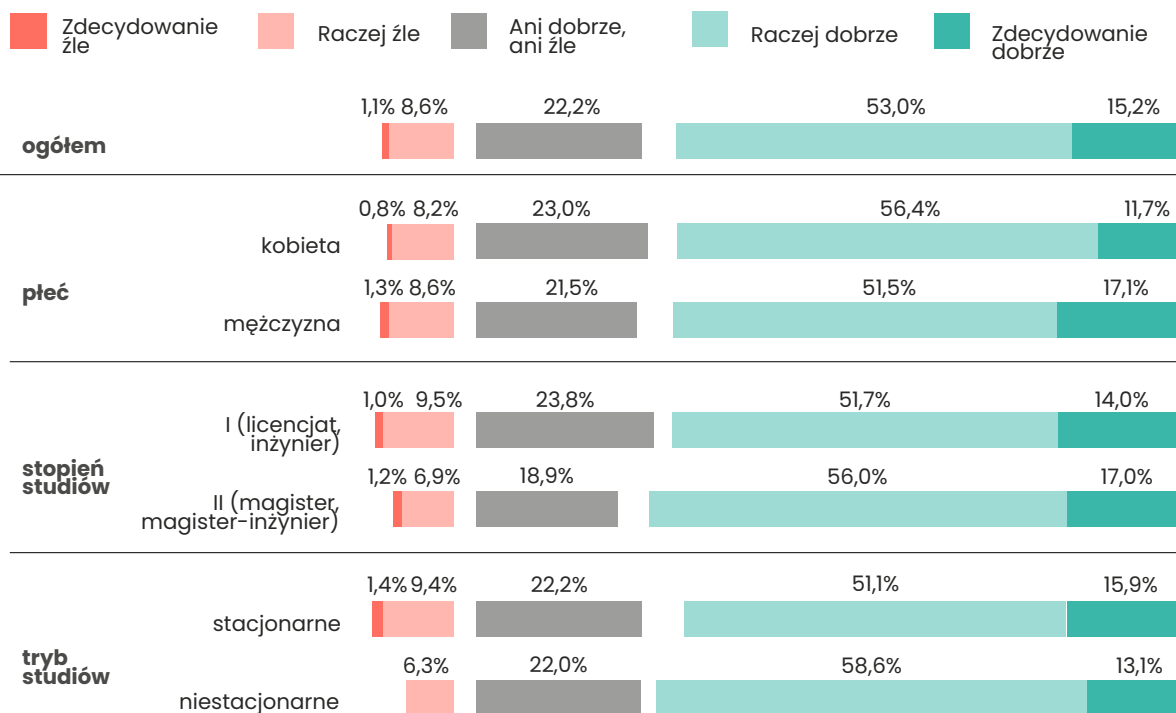


Rysunek 9 Wykonywana praca (podział uwzględniający czas zaangażowania) wg płci (n=688) oraz stopnia studiów (n=698); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Radzenie sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy

Blisko 70% pracujących studentów deklaruje, że dobrze radzi sobie z łączeniem studiowania z pracą zawodową (68,2%). Trudności w tym zakresie wskazuje 9,7% wszystkich pracujących.

Łączenie obowiązków na studiach i w pracy nie jest problemem dla większości badanych, bez względu na stopień studiów, na którym obecnie studiują, płeć czy tryb studiowania.

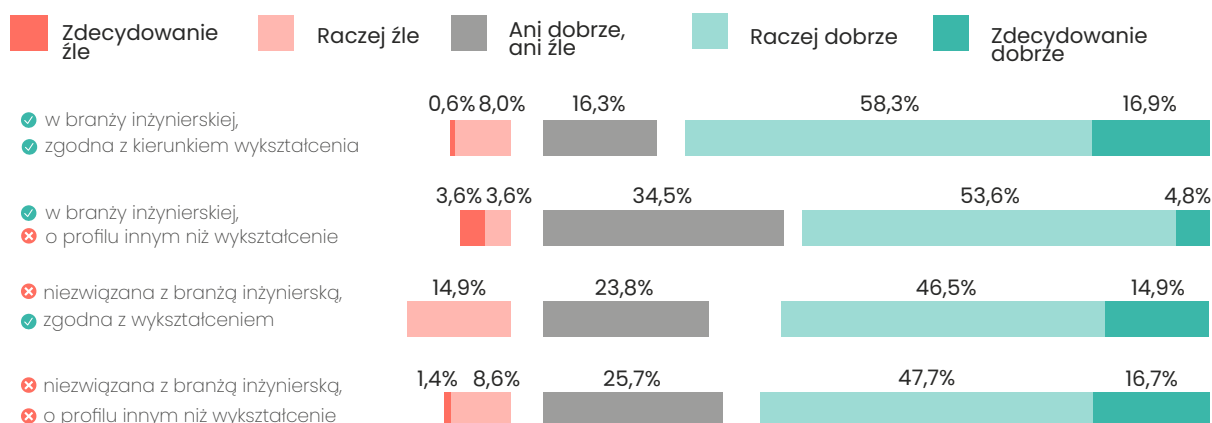


Rysunek 10 Ocena radzenia sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy (ogółem: n=745; płeć: n=731; stopień studiów: n=743; tryb studiów: n=745); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Różnice ze względu na zgodność pracy z wykształceniem

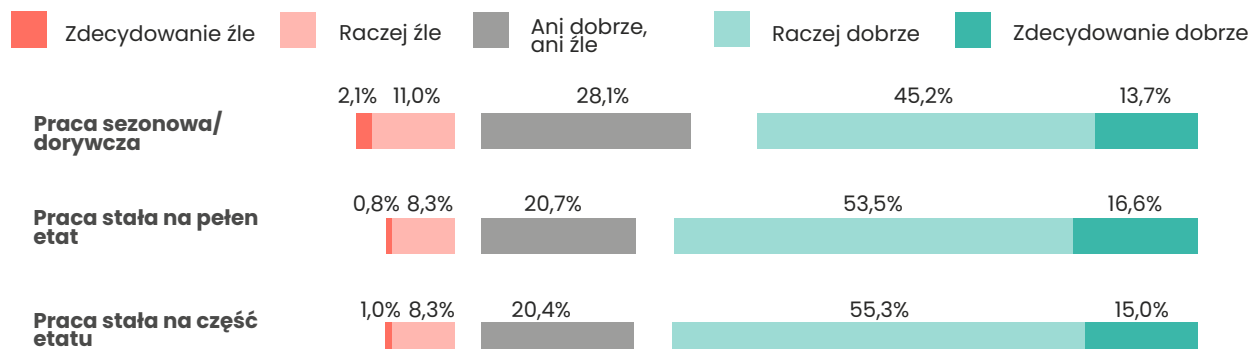
Fakt, że praca związana jest, bądź nie z branżą inżynierską nie wpływa znacząco na to jak student radzi sobie z łączeniem obowiązków na studiach z pracą. Studenci, którzy wykonują pracę zgodną z wykształceniem deklarują, że nie mają trudności z łączeniem obowiązków

w pracy i na studiach (75,2% radzi sobie z tym dobrze lub bardzo dobrze). Studenci wykonujący pracę w branży nieinżynierskiej, niezwiązaną z wykształceniem również w większości dobrze lub bardzo dobrze radzą sobie z łączeniem obowiązków (64,4%).



Rysunek 11 Ocena radzenia sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy (n=745; kolejno od góry: n=338; n=84; n=101; n=222); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Różnice ze względu na typ pracy i czas zaangażowania



Rysunek 12 Ocena radzenia sobie z łąčeniem obowiązków na studiach i w pracy (ogółem: n=700; kolejno od góry: n=146; n=241; n=313); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Rozwiązania ułatwiające łączenie studiów z pracą

Dla blisko połowy osób szansą na pomoc w łączeniu studiowania i pracy byłoby uelastycznienie harmonogramu zajęć na studiach (46,5%), a także coraz ważniejsze w kolejnych latach wprowadzenie elastyczności czasu pracy indywidualnie ustalanego z pracodawcą. Obecnie tego zdania jest 42,2%. Dla ok. 1/3 osób ważna byłaby możliwość pracy zdalnej (35,1%) oraz możliwość korzystania z wykładów on-line lub odtwarzanych z nagrań (32,1%).

Pojedyncze osoby (w ramach odpowiedzi: inne) postulowały przemyślenie ograniczenia liczby przedmiotów na studiach do tych ściśle związanych ze współczesnym rynkiem pracy, przy tym reorganizację siatki godzin, takby wszystkie zajęcia odbywały się np. w dni wolne od pracy, ponadto lepsze wykorzystanie czasu spędzanego na uczelni na zajęcia o charakterze praktycznym oraz ograniczenie liczby zadań domowych.

Osoby studiujące podkreślają także znaczenie indywidualnego dopasowywania planu zajęć, np. umieszczenie obowiązkowych zajęć w godzinach porannych a dla studentów zaocznych organizację wykładów po pracy, tj. w godzinach popołudniowych w ciągu tygodnia.

Kilkukrotnie podkreślano, że wsparciem byłaby możliwość elastycznego dopasowania wymiaru etatu z pracodawcą. Pojawił się pomysł wprowadzenia programu studio dualnych, gdzie firma nawiązuje współpracę z uczelnią i student w ramach studiów odbywa część zajęć z programu studiów w pracy, co jest powiązane i realizuje tam program studiów jednocześnie nabywając praktyczne doświadczenie w branży, np. programowanie PLC, automatyka przemysłowa i jej elementy, SCADA, programowanie robotów.

Lepszy, bardziej elastyczny harmonogram zajęć na uczelni (np. brak przerw pomiędzy zajęciami, tzw. „okienek”)

46,5%

Elastyczny czas pracy (indywidualnie ustalany z pracodawcą)

42,2%

Możliwość pracy zdalnej

35,1%

Możliwość odbywania wykładów on-line lub odtwarzania z nagrań

32,1%

Większa elastyczność w zmienianiu grup na studiach

10,1%

Nauka jak efektywnie zarządzać swoim czasem

7,6%

Nie mam zdania, nie dotyczy

6,9%

Inne

3,1%

Rysunek 13 Rozwiązania, które pomogłyby lepiej radzić sobie z łąčeniem obowiązków na studiach i w pracy (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Preferencje związane z zatrudnieniem

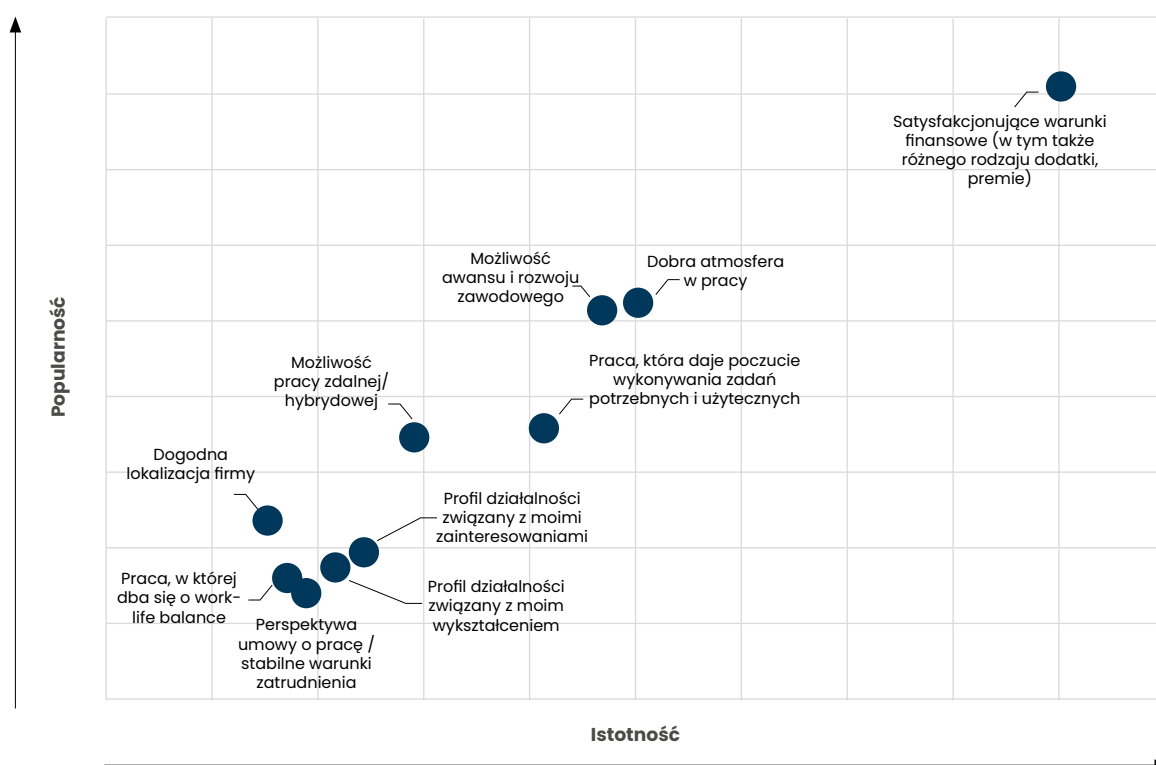
Najistotniejsze i najczęściej wskazywane czynniki decydujące o wyborze pracodawcy/pracy

Spśród wszystkich analizowanych czynników, branych pod uwagę przy wyborze pracodawcy/pracy, dla największej grupy osób studiujących jeden aspekt jako bezsprzecznie najważniejszy i zarazem wskazywany najczęściej, tzn. satysfakcjonujące warunki finansowe, w tym premie i dodatki (52,2% wskazań). Bardzo ważną kwestią wskazywaną dość często jest także dobra atmosfera w pracy (39,9% wskazań) i możliwości awansu i rozwoju zawodowego (39,5% wskazań).

Blisko 1/3 osób podkreśla istotną rolę satysfakcji w pracy, którą daje poczucie wykonywania zadań

potrzebnych i użytecznych (32,7%) oraz możliwość pracy zdalnej/ hybrydowej (32,2%). Mniej znaczącą, ale wciąż często wskazywaną (27,5%) jest dogodna lokalizacja firmy.

Ważnymi aspektami branymi pod uwagę przy wyborze miejsca pracy jest ponadto profil działalności firmy, stabilność zatrudnienia oraz kultura organizacji dbająca o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.



Rysunek 14 Dziesięć najważniejszych czynników w kontekście wyboru pracodawcy/pracy (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Wielu studentów dodało w ramach wypowiedzi otwartych, że do istotnych czynników związanych z wyborem pracy należy ponadto kultura organizacji na firmy, osobowość i styl zarządzania przez przełożonego.

Podkreślano wagę równego traktowania i otwartości dla różnorodnych osób, w tym studentów bez doświadczenia zawodowego. Kilukrotnie podkreślono także istotę transparentnego systemu rekrutacji oraz otwartego feedbacku.

Etap rekrutacji do pracy

Informacje, które wg studentów powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę (tzw. must have ogłoszenia o pracę)

Ponad 2/3 studentów jako element obowiązkowy ogłoszenia o pracę uznaje zakres wysokości proponowanego wynagrodzenia (68,1%). W ogłoszeniu powinien znaleźć się ponadto zakres obowiązków (43,3% wskazań) oraz sprecyzowane wymagania pracodawcy w zakresie wykształcenia, doświadczenia i posiadanych certyfikatów (42,8%).

Dla ok. 1/3 studentów must have jest także opis proponowanego stanowiska pracy (34,4%) oraz wymiar czasu pracy (32,1%). Niebagatelną kwestią wg ok. ¼ osób jest także proponowany rodzaj umowy (25,9% wskazań).

Proponowane wynagrodzenie (zakres)



Zakres obowiązków



Wymagania pracodawcy (posiadane certyfikaty, doświadczenie, wykształcenie itp.)



Opis stanowiska pracy



Wymiar czasu pracy



Rodzaj umowy



Informacje o możliwościach pracy zdalnej



Zasady rekrutacji (opis procesu rekrutacyjnego)



Informacje o możliwościach rozwoju zawodowego, awansu



Informacje o możliwych uprawnieniach, certyfikatach do zdobycia podczas pracy



Informacja o pozapłacowych dodatkach (benefitach)



Informacje o zespole (liczba osób, rola lidera)



Informacje o możliwych podróżach służbowych



Inne



Nie mam zdania

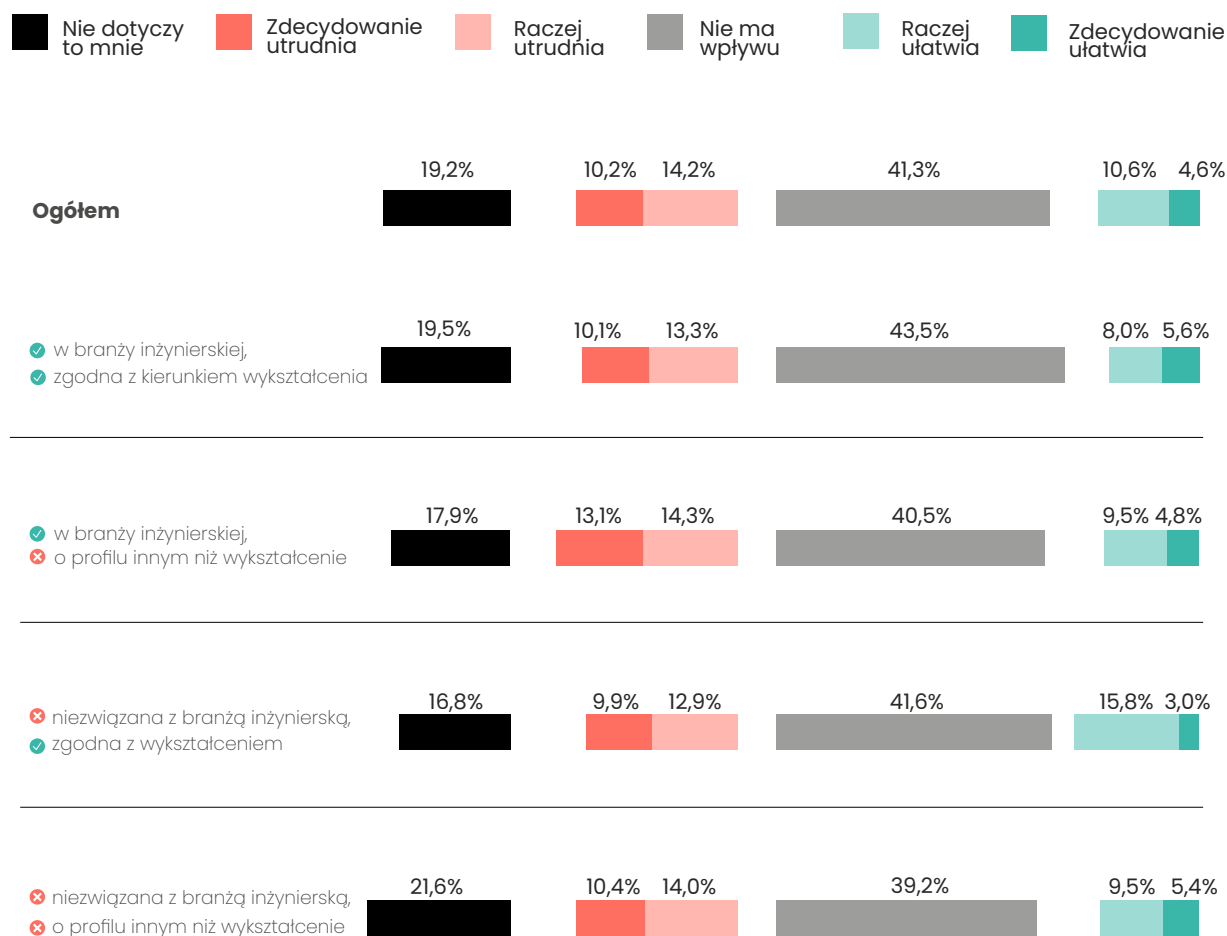


Rysunek 15 Informacje, które powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Znaczenie narzędzi AI przy rekrutacji do pracy

Większość studentów uważa, że rozwój narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (AI) nie ma obecnie wpływu na możliwości znalezienia przez nich stażu czy pierwszej pracy lub w ogóle w tym momencie ich to nie dotyczy. 15,2% deklaruje, że AI ułatwia znalezienie pracy, natomiast 24,4% jest zdania przeciwnego.

Wśród osób, które dostrzegają realny wpływ sztucznej inteligencji na rekrutację do pracy i samą pracę, często wskazywane są podobne obserwacje, zwłaszcza w określonych branżach. Różnie są one jednak interpretowane.



Rysunek 16 Ocena wpływu rozwoju narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (AI) na możliwości znalezienia stażu lub pierwszej pracy (ogółem: n=1158; kolejno od góry: n=338; n=84; n=101; n=222); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Ułatwienie selekcji ofert pracy i pomoc w tworzeniu CV

Część studentów wskazuje, że narzędzia AI są pomocne w aplikowaniu o pracę, począwszy od możliwości selekcjonowania interesujących z punktu widzenia kandydata ofert pracy, poprzez samo przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej za pomocą możliwości szybkiego zdobycia i uporządkowania informacji o działaniach firmy, a także udostępnienie narzędzi umożliwiających wsparcie przy przygotowaniu CV, dopasowanych pod kątem oczekiwań potencjalnego pracodawcy. Ponadto, korzystanie z narzędzi AI jest przydatne na etapie rekrutacji ze względu na to, że sami pracodawcy coraz częściej je wykorzystują do wstępnej oceny kompetencji oraz analizy danych kandydatów a AI odgrywa coraz większą rolę w procesie selekcji CV (systemy ATS: Applicant Tracking Systems wspierane przez AI).

Wykorzystywanie AI przez firmy w ramach procesu rekrutacji przez niektórych studentów oceniane są pozytywnie, biorąc pod uwagę wpływ wykorzystywania narzędzi na rzecz przyspieszenia procesu i efektywności analizy danych, obiektywizmu oceny i umożliwienia rekruterom skupienia się na budowaniu współpracy i sprawdzania kompetencji miękkich kandydatów.

Poprawa efektywności pracy, rozwój nowych specjalizacji w zakresie programowania

Znajomość narzędzi AI i umiejętność ich wykorzystywania jest również coraz częściej oczekiwana przez pracodawców, z uwagi na to, że w codziennej pracy narzędzia sztucznej inteligencji są wykorzystywane do realizacji łatwiejszych zadań i optymalizacji czasu pracy. Jako pozytyw coraz bardziej powszechnego wykorzystywania AI, niektóre osoby związane w szczególności z programowaniem uznają fakt, że coraz szersze stosowanie narzędzi AI wpływa na rozwój płatnego zawodu programisty i w tym upatrują korzyści płynących ze stosowania AI.

Skreślanie kandydatów na podstawie nieszablonych CV

Studenci licznie dostrzegają też ujemną stronę powszechnego stosowania sztucznej inteligencji, w związku z możliwością i częstymi sytuacjami automatycznego odrzucania świetnie przygotowanych kandydatów w sytuacji, gdy CV nie jest napisane w sposób atrakcyjny z perspektywy algorytmów AI lub gdy brakuje jakiegokolwiek wymagania wpisanego w ogłoszeniu o pracę. Niektórzy podkreślają, że obecnie tworzone CV musi być pisane bardzo szablonowo (wg słów kluczy).

Mniejsza liczba ofert pracy na stanowiskach juniorskich, wyższy próg wejścia, większa konkurencja oraz wyższe oczekiwania pracodawców

Zdaniem studentów powszechność stosowania narzędzi AI utrudnia samo wejście na rynek pracy osobom o niskim doświadczeniu z uwagi na fakt, iż w wielu firmach ograniczana jest liczba stanowisk juniorskich lub mniej skomplikowanych, którą mogą szybko wykonać inne osoby w sposób niemal automatyczny przy użyciu narzędzi AI. Jest też przyczyną dużej konkurencji wśród studentów i świeżych absolwentów oraz zwiększonych wstępnych oczekiwań pracodawców. Stanowiska często są wielozadaniowe, zakładające używanie narzędzi AI.

Mniej stanowisk pracy w branżach IT, architekturze, grafice, tłumaczeniach

Na dalszym etapie pracy w obszarze programistycznym i szeroko rozumianego IT również zauważalna jest zmniejszona liczba ofert pracy, związana ze zwiększeniem efektywności pracy poszczególnych osób za pomocą AI. W branży kreatywnej, związanej z architekturą czy grafiką również pojawiają się głosy, że dzisiejszemu odbiorcy w mniejszym stopniu zależy na tym, żeby sztuka, którą widzi była dziełem człowieka, a tym samym sztuczna inteligencja wpływa na zmniejszenie zapotrzebowania na zatrudnianie nowych osób. Pojawiły się obawy związane również z wartością znajomości języków obcych, która zdaniem studentów wkrótce może nie być już doceniana przez pracodawcę z uwagi na to, że szybciej tekst tłumaczy sztuczna inteligencja niż człowiek.

Obawy związane z etyką przetwarzania danych osobowych

Niektórzy podkreślają wątpliwości co do etyki, prywatności i bezpieczeństwa danych przekazywanych w CV. Studenci wskazują również na zwiększoną nieufność potencjalnych pracodawców w związku z wykorzystywaniem do przygotowania dokumentów sztucznej inteligencji.

Wydarzenia na uczelni z udziałem pracodawców

Większość studentów PW biorących udział w badaniu (57%) uczestniczyła w wydarzeniach z udziałem

pracodawców, takich jak warsztaty, targi pracy, spotkania, seminaria.

Tak, organizowanych na PW



Nie



Tak, organizowanych na innej niż PW uczelni



Rysunek 17 Udział w organizowanych na uczelni różnego rodzaju wydarzeniach z zaangażowaniem pracodawców (np. warsztaty, targi pracy, spotkania, seminaria) (n=1158); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Oczekiwania studentów w stosunku do różnego rodzaju wydarzeń organizowanych na uczelni z zaangażowaniem pracodawców (np. warsztaty, targi pracy, spotkania, seminaria)

Spośród wielu oczekiwań stawianych przez studentów wobec wydarzeń z udziałem pracodawców, przez największą grupę z nich wskazywana jest chęć poznania wymagań dotyczących nowego pracownika, zarówno studenta, jak i absolwenta (53,3%) oraz poznania możliwych ścieżek kariery w danej firmie czy branży (42%). Osoby studiujące często wskazywały także na możliwość nawiązania kontaktów z przedstawicielami firm (39,4%) oraz możliwość poznania konkretnych ofert pracy (38,3%).

W opinii osób, które już miały okazję brać udział w takich wydarzeniach, wartością tych spotkań byłoby kompleksowe poznanie, zarówno firmy pod kątem informacji o jej zakresie działalności i warunkach pracy (35,2%), przykładowych realizowanych projektach (36,7%), jak również możliwość nawiązania kontaktu z przedstawicielami firmy (40,5%) i możliwości zadania pytań ekspertom z branży (35,3%).

W kontekście aplikowania do pracy, studenci chcieliby mieć możliwość otrzymania informacji o możliwych w danej firmie ścieżkach kariery (45,3 %), obszarach działalności firmy w których poszukiwani są pracownicy (33,6%), realnych ofertach pracy dla studentów

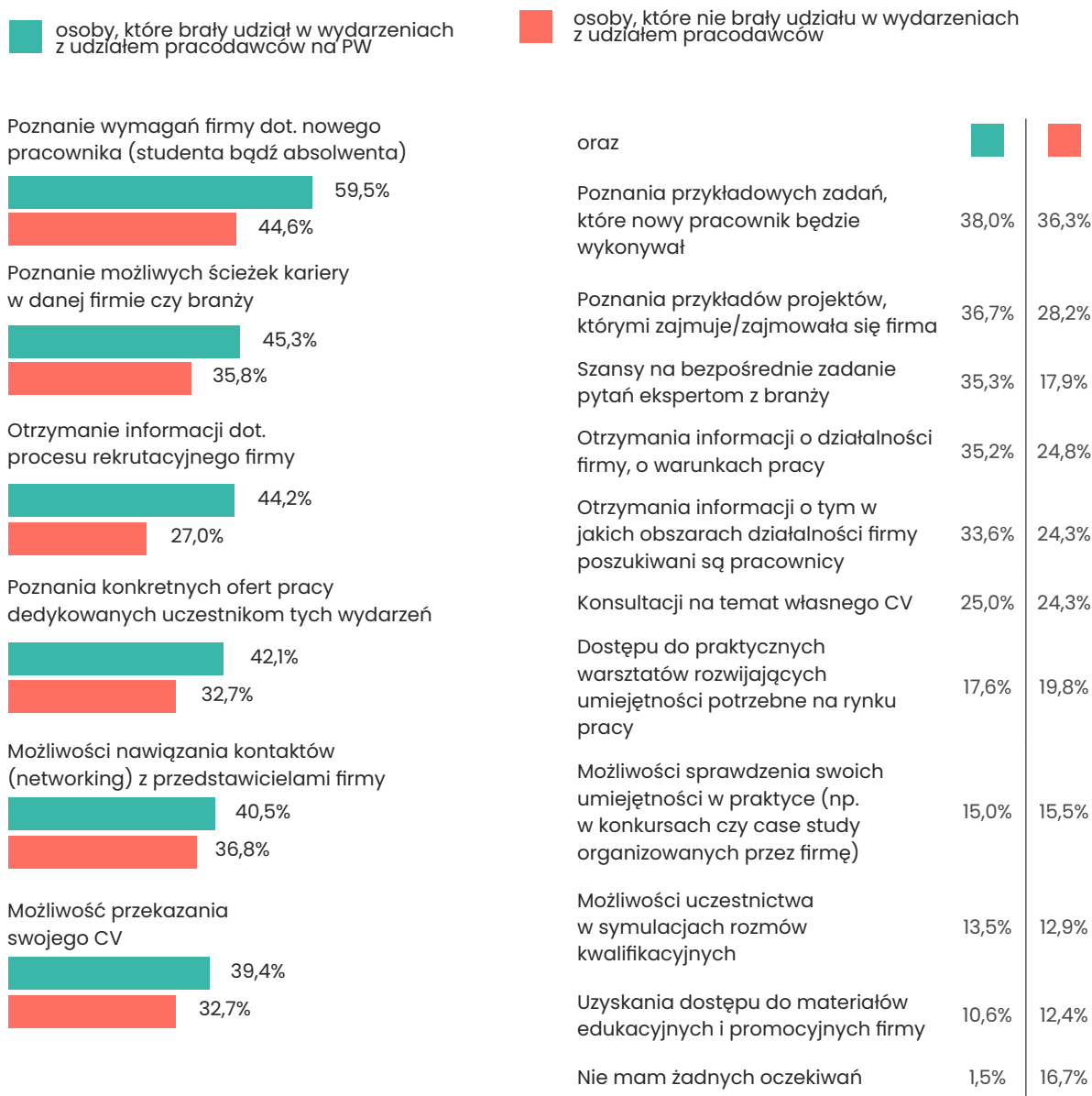
lub absolwentów (42,1%), a także przykładowych zadaniach jakie przewidziane są do realizacji na tych stanowiskach (38%).

Studenci chcieliby skorzystać z możliwości poznania samego procesu rekrutacji (44,2%), jak i mieć możliwość złożenia swojego CV (39,4%) czy też jego skonsultowania (25%).

Osoby, które nie brały udziału w wydarzeniach organizowanych na uczelni z udziałem pracodawców stosunkowo często oczekiwałyby od tego typu wydarzeń możliwości nawiązywanie kontaktów z przedstawicielami firm (36,8%) oraz poznania przykładowych zadań, które czekają nowo zatrudnionego pracownika (36,3%).

Spośród niewymienionych potencjalnych oczekiwań, studenci wskazali ponadto na dwie kwestie, tj. chęć zapraszania firm realnie zainteresowanych zatrudnianiem studentów w ramach poszczególnych konkretnych branż odpowiadających wykształceniu zdobywanemu na PW, np. w ramach zarządzania kryzysowego, branży biomedycznej, architektonicznej, związanej z geodezją i kartografią, a także by wydarzenia te w szerszym stopniu obejmowały cudzoziemców, zapraszając osoby angielskojęzyczne i oferujące pracę w języku angielskim.

Ponadto, co poniekąd jest rozwinięciem powyżej wskazanych oczekiwań, warto byłoby mieć możliwość poradzenia się w zakresie doboru materiałów, kursów lub projektów, które warto wykonać aby zwiększyć swoje szanse w aplikowaniu o pracę w konkretnej firmie czy branży.



Rysunek 18 Oczekiwania studentów w stosunku do wydarzeń z zaangażowaniem pracodawców realizowanych na uczelni (n=1158; w tym biorący udział w wydarzeniach n=660; niebiorący udziału n=419; nie sumuje się do 100% - możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi); opracowanie własne DAS PW na podstawie wyników badania CAWI wśród studentów

Podsumowanie

- Ponad 2/3 studentek i studentów pracuje jednocześnie studiując (64,3%); w szczególności pracuje ponad 80% badanych studentek i studentów II stopnia (82,5%); oraz ponad 90% studentów niestacjonarnych.
- Głównymi powodami podejmowania pracy są: chęć osiągnięcia niezależności finansowej (56,1%), konieczność zarabiania pieniędzy (45,8%) oraz chęć zdobywania doświadczenia zawodowego lub swojej ścieżki zawodowej (45,9%).
- Osoby studiujące, jeżeli równocześnie pracują, to najczęściej na część etatu (42% wśród pracujących); w szczególności w takim zakresie pracuje ponad połowa kobiet (50,6% pracujących kobiet); wśród mężczyzn występuje bardziej wyrównany odsetek pracujących na pełen etat (39,8%) oraz na część etatu (41,6%); pracę na pełen etat ze studiami znacznie częściej łączą studenci II stopnia (47,1%) niż I stopnia (27,5%).
- Ok. 45,4% pracujących studentów i studentek realizuje się zawodowo w branży inżynierskiej, zgodnej z wykształceniem.
- Mężczyźni częściej niż kobiety podejmują pracę w branży inżynierskiej związanej z kierunkiem studiów (50,4% do 37%).
- W branży inżynierskiej oraz zgodnie z wykształceniem częściej pracują studenci studiów II stopnia (63,7%) niż na I stopniu (35,5%).
- Blisko 70% pracujących studentów deklaruje, że dobrze radzi sobie z łączeniem studiowania z pracą zawodową. Trudności w tym zakresie wskazuje niespełna 10% wszystkich pracujących.
- Dla blisko połowy osób szansą na pomoc w łączeniu studiowania i pracy byłoby uelastycznienie harmonogramu zajęć na studiach (46,5%), wprowadzenie elastyczności czasu pracy indywidualnie ustalanego z pracodawcą (42,2%), umożliwienie pracy zdalnej (35,1%) oraz możliwość korzystania z wykładów on-line lub odtwarzanych z nagrań (32,1%).
- Przy wyborze pracodawcy, dla badanych najistotniejsze znaczenie mają czynniki związane z satysfakcjonującymi warunkami finansowymi, w tym premiami i dodatkami (52,2% wskazań), dobrą atmosferą w pracy (39,9% wskazań) i możliwościami awansu i rozwoju zawodowego (39,5% wskazań), a także poczucie wykonywania zadań potrzebnych i użytecznych (32,7%), możliwość pracy zdalnej/ hybrydowej (32,2%) oraz dogodna lokalizacja firmy (27,5%).
- Aplikując o pracę studentki i studenci oczekują przede wszystkim informacji o proponowanym zakresie wynagrodzenia (68,1%), zakresie obowiązków (43,3% wskazań) oraz sprecyzowanych wymaganiach pracodawcy w zakresie wykształcenia, doświadczenia i posiadanych certyfikatów (42,8%).
- Blisko 40% studentów i studentek zauważa wpływ stosowania narzędzi AI na proces rekrutacyjny (zarówno pozytywny: 15,2%, jak i negatywny: 24,4%).
- Wśród pozytywnych stosowania narzędzi AI studentki i studenci wskazują możliwość selekcji ofert pracy, szybkość zdobycia wiedzy o działaniu firm, ułatwienia w przygotowaniu CV oraz zwiększenie efektywności w późniejszej pracy.
- Wśród głównych problemów wynikających ze stosowania narzędzi AI, osoby studiujące podkreślają szablonową selekcję CV wynikającą z algorytmów wybierających kandydatów na bazie użytych w aplikacji słów kluczy, mniejszą liczbę stanowisk juniorskich, związaną z tym, że część łatwiejszych zadań realizowanych jest przez narzędzia AI – w konsekwencji trudność w zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych, większą konkurencję wśród studentów i wyższe oczekiwania po stronie pracodawców. Zauważany jest również nieufny stosunek niektórych pracodawców wynikający z braku pewności co do autentyczności kompetencji wpisywanych do CV czy wykorzystanych przy realizacji zadań próbnych.
- Podczas wydarzeń z udziałem pracodawców, największa grupa studentek i studentów chciałaby poznać wymagania dotyczące nowego pracownika (53,3%) oraz możliwe ścieżki kariery w danej firmie czy branży (42%), a także zdobyć możliwość nawiązania kontaktów z przedstawicielami firm (39,4%) i poznania konkretnych ofert pracy skierowanych do studentów (38,3%).
- W stosunku do obecnych wydarzeń studentki i studenci oczekivaliby w większym stopniu udziału firm z konkretnych branż nawiązujących do nauczanych kierunków studiów oraz większej liczby przedstawicieli i ofert w języku angielskim.

Spis rysunków

Rysunek 1 Charakterystyka respondentów	4
Rysunek 2 Czy pracujesz jednocześnie studiując?	5
Rysunek 3 Osoby studiujące z doświadczeniem rynku pracy oraz bez doświadczenia w podziale na stopień i tryb studiów	5
Rysunek 4 Powody, dla których studenci chcą lub muszą pracować jednocześnie studiując	6
Rysunek 5 Jaka to praca?	6
Rysunek 6 Gdzie pracują osoby studiujące? Różnice pomiędzy kobietami, a mężczyznami	7
Rysunek 7 Gdzie pracują osoby studiujące? Podział ze względu na stopień studiów	7
Rysunek 8 Jakiego typu jest to praca? (podział z uwzględnieniem czasu zaangażowania)	8
Rysunek 9 Wykonywana praca (podział uwzględniający czas zaangażowania) wg płci oraz stopnia studiów	8
Rysunek 10 Ocena radzenia sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy	9
Rysunek 11 Ocena radzenia sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy	9
Rysunek 12 Ocena radzenia sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy	10
Rysunek 13 Rozwiązania, które pomogłyby lepiej radzić sobie z łączeniem obowiązków na studiach i w pracy	10
Rysunek 14 Dziesięć najważniejszych czynników w kontekście wyboru pracodawcy/pracy	11
Rysunek 15 Informacje, które powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę	12
Rysunek 16 Ocena wpływu rozwoju narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (AI) na możliwości znalezienia stażu lub pierwszej pracy	13
Rysunek 17 Udział w organizowanych na uczelni różnego rodzaju wydarzeniach z zaangażowaniem pracodawców (np. warsztaty, targi pracy, spotkania, seminaria)	15
Rysunek 18 Oczekiwania studentów w stosunku do wydarzeń z zaangażowaniem pracodawców realizowanych na uczelni	16

Pracodawca dla inżyniera

Raport z badania ankietowego przeprowadzonego przez DAS PW dla Stowarzyszenia Studentów BEST

Opracowanie raportu: Klaudyna Nowińska, Monika Zgutka

Autor projektu graficznego: Marcin Karolak

DOI: 10.32062/20260301

Warszawa 2026



