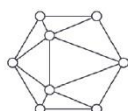


marzec 2021

# PRACODAWCA DLA INŻYNIERA

Raport

Magdalena Zakrzewska  
Monika Zgutka  
Dariusz Parzych



**Centrum  
Zarządzania Innowacjami  
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

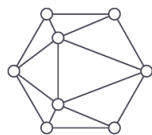




**Centrum  
Zarządzania Innowacjami  
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Realizacja badania: **Dział Badań i Analiz CZIiTT PW**



**Centrum  
Zarządzania Innowacjami  
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

**Zleceniodawca:** Stowarzyszenie Studentów BEST (Board of European Students of Technology)



**ITP** INŻYNIERSKIE  
targi pracy

**Autorzy raportu:** Magdalena Zakrzewska, Monika Zgutka, Dariusz Parzych

**Zespół badawczy:** dr Katarzyna Modrzejewska, Ewa Bichta, Paweł Huras, Marcin Karolak, Magda Matysiak, Klaudyna Nowińska, Aleksandra Wycisk-Ficek, Gabriela Hołdanowicz, Małgorzata Płaszczycza

**Warszawa, marzec 2021**

**ISBN: 978-83-960857-7-1**

**DOI: 10.32062/20210307**



## Spis treści

1.	Wprowadzenie .....	4
2.	Metodologia .....	4
2.1.	Cele badania .....	4
2.2.	Badana grupa.....	4
2.3.	Narzędzie badawcze .....	4
3.	Charakterystyka respondentów .....	5
4.	Student jako pracownik.....	6
4.1.	Doświadczenia z rynkiem pracy.....	6
4.2.	Sytuacja zawodowa w czasie trwania pandemii COVID-19.....	10
4.3.	Ocena praktyk zawodowych.....	12
5.	Preferencje i oczekiwania studentów dotyczące zatrudnienia .....	16
5.1.	Proces rekrutacji podczas pandemii COVID-19 .....	22
6.	Spotkania z pracodawcami.....	23
7.	Podsumowanie .....	27
8.	Spis wykresów .....	29



## 1. Wprowadzenie

Niniejszy raport zawiera wyniki badania „Pracodawca dla Inżyniera” przeprowadzonego w okresie od 15 lutego do 15 marca 2021 r. we współpracy Stowarzyszenia Studentów BEST z Działem Badań i Analiz Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechniki Warszawskiej. Jest to druga odsłona badania, które zostało zrealizowane w ramach kolejnej, 27. edycji projektu Inżynierskie Targi Pracy, tworzonego przez Stowarzyszenie Studentów BEST, które odbędzie się w dniach 30 - 31 marca 2021 w formie on-line.

## 2. Metodologia

### 2.1. Cele badania

Celem głównym badania „Pracodawca dla Inżyniera” było poznanie doświadczeń oraz oczekiwań studentów związanych z rynkiem pracy.

Cele szczegółowe:

- Określenie doświadczenia studentów na rynku pracy oraz ich obecnej sytuacji zawodowej;
- Poznanie opinii studentów o programie praktyk i staży;
- Odniesienie doświadczeń na rynku pracy, do trwającej pandemii COVID-19;
- Poznanie opinii studentów na temat warunków pracy;
- Określenie źródeł wiedzy studentów o pracodawcach.

### 2.2. Badana grupa

Badaną grupą byli studenci wszystkich stopni studiów polskich uczelni technicznych. Zaproszenia do udziału w badaniu wysłano do jednostek Politechniki Warszawskiej oraz ponad 30 polskich uczelni technicznych. Do promocji informacji o ankietyzacji wykorzystano strony internetowe, wiadomości mailowe, media społecznościowe, a na Politechnice Warszawskiej również mobilny system USOS.

Analizie poddano ankiety **593 respondentów**, którzy odpowiedzieli na wszystkie pytania.

### 2.3. Narzędzie badawcze

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem standaryzowanego kwestionariusza ankiety on-line do samodzielnego wypełniania przez respondenta na dowolnym urządzeniu elektronicznym z dostępem do Internetu (CAWI; ang.: Computer Assisted Web Interview). Kwestionariusz zbudowany został z pytań:

- zamkniętych – z predefiniowaną kafeterią odpowiedzi,
- półotwartych, poszerzonych o możliwość wpisania własnej opinii.

Badanie miało charakter anonimowy, a wypowiedzi respondentów były zapisywane w bazie programu ankietowego. Tak zapisaną bazę odpowiedzi, poddano analizie.



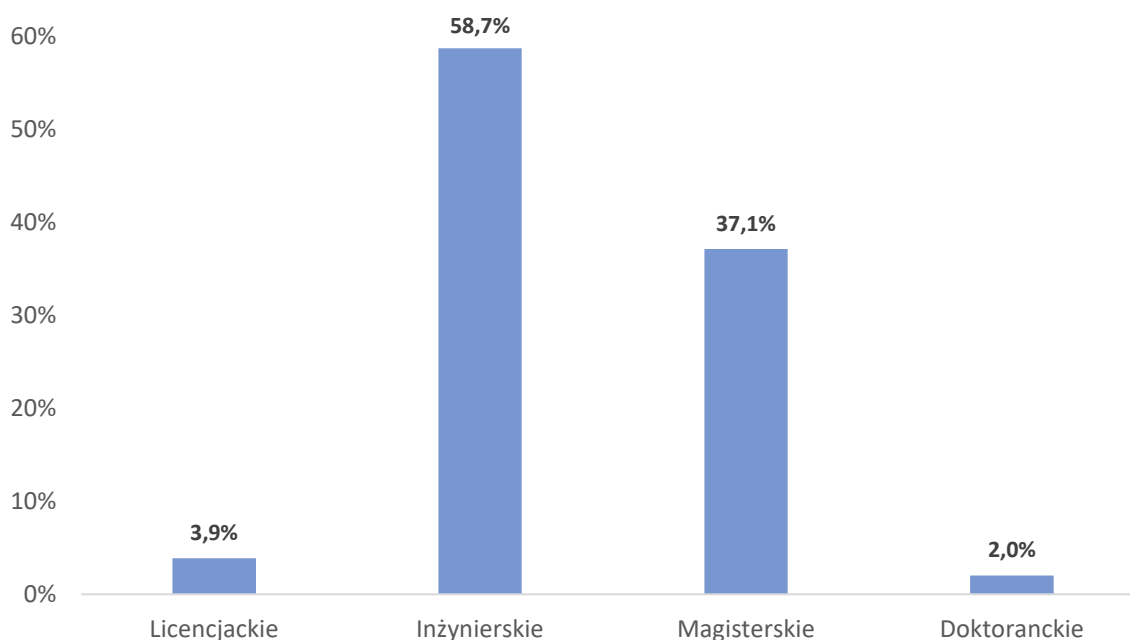
### 3. Charakterystyka respondentów

W badaniu wzięło udział 259 **kobiet (43,7%)** i 325 **mężczyzn (54,8%)**. Dla porównania tych proporcji, warto wspomnieć, że według raportu „Kobiety na politechnikach 2020”, 36% studentów wyższych szkół technicznych w Polsce to kobiety.

Zdecydowaną większość ankietowanych stanowili **studenci Politechniki Warszawskiej (w tym filii w Płocku) – 70,5%**. Kolejnymi co do liczności grupami byli studenci: Politechniki Śląskiej (3,5%), Politechniki Gdańskiej (3%), Politechniki Wrocławskiej (2,4%).

Wśród respondentów przeważali **studenci studiów inżynierskich (58,7%)**, zaś ponad 1/3 stanowili studenci studiów magisterskich (37,1%). Niewielki odsetek badanych stanowili doktoranci (2%). Najliczniejszymi grupami respondentów byli studenci trzeciego roku studiów inżynierskich (20,4%), oraz pierwszego roku studiów magisterskich (18,4%).

*Wykres 1. Na jakich studiach jesteś? (Jeżeli studiujesz na więcej niż jednym kierunku zaznacz więcej niż jedną odpowiedź) [n=593].*



*Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.*

Większość badanych zadeklarowała znajomość **co najmniej dwóch języków obcych (62,7%)**, a **znajomość języka angielskiego** wskazywana była najczęściej (**98,7%**). Ponad 4/5 studentów (82,1%), którzy znają ten język, operuje nim na poziomie co najmniej wyższym średniozaawansowanym (B2: 46,5%; C1: 31,3%; C2: 4,3%). W przypadku dwóch kolejnych, najczęściej wymienianych języków jest niemiecki (39,8%) i rosyjski (18,5%). Większość osób deklarujących znajomość tych języków, ocenia swoją wiedzę na poziomie co najwyżej średnio zaawansowanym (A1, A2 i B1 łącznie):- 92,8% dla niemieckiego, 82,7% dla rosyjskiego).

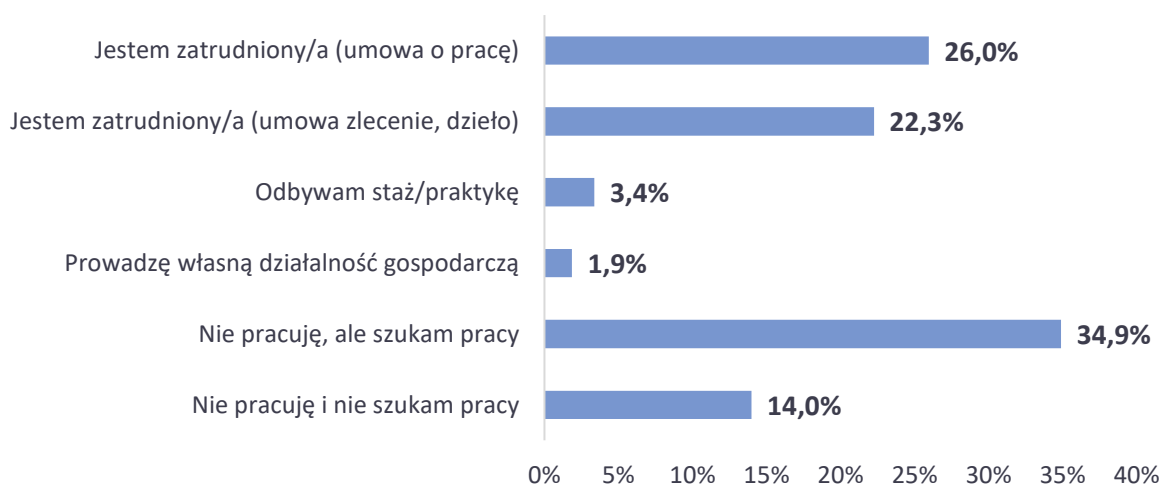


## 4. Student jako pracownik

### 4.1. Doświadczenia z rynkiem pracy

Niemal połowa respondentów była **zatrudniona (48,3%)**, częściej na umowę o pracę (26,0%) niż na umowę zlecenie lub dzieło (22,3%). Także blisko połowa ankietowanych **nie pracowała** w czasie przeprowadzania badania (**48,9%**), jednak większość spośród nich (71,4%) zadeklarowała, że szuka pracy.

Wykres 2. Jaki jest Twój obecny status zawodowy? (pytanie wielokrotnego wyboru) [n=593].

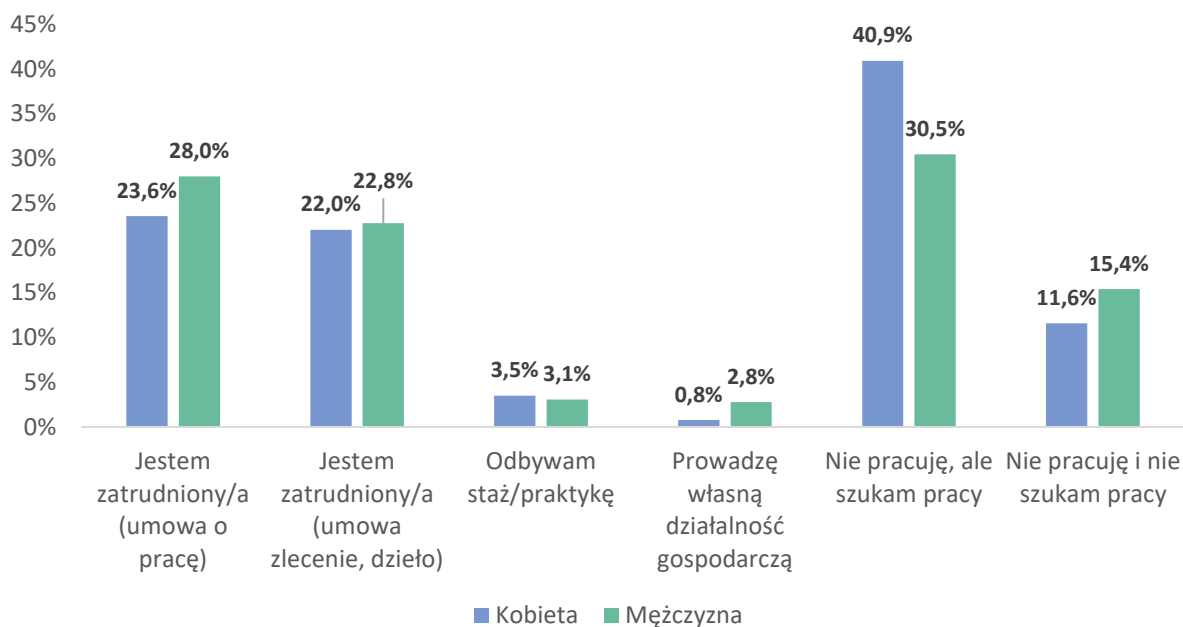


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

Więcej mężczyzn (28%) niż kobiet (23,6%) wskazywało, że są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Natomiast to kobiety w większości (40,9%) deklarowały, że nie mają pracy, ale jej szukają.



Wykres 3. Jaki jest Twój obecny status zawodowy? W podziale na płeć. Procent liczony w grupach określających status zawodowy, pytanie wielokrotnego wyboru [n=593].

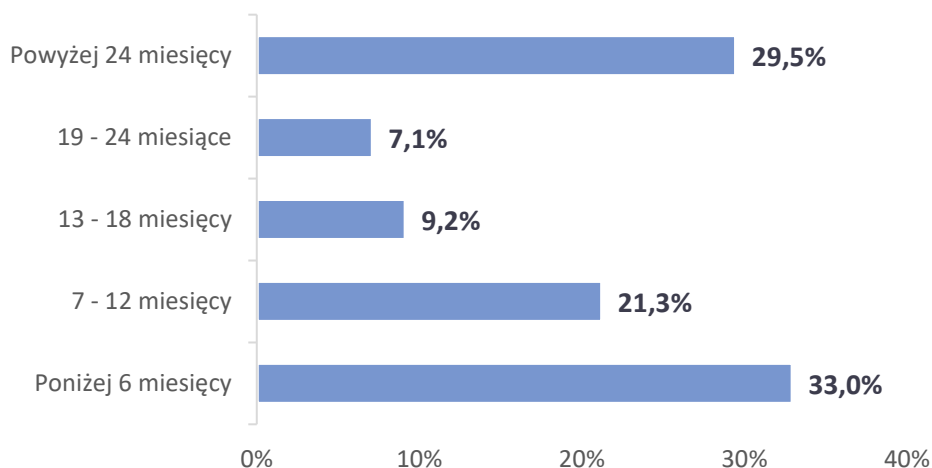


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLiTT PW.

Zatrudnieni studenci najczęściej pracowali w dużych firmach, liczących 250 i więcej pracowników (45,2%), rzadziej w średnich (50-249 pracowników) (17,5%) i małych (10-49 pracowników) (24,1%). Najmniej liczna grupa pracujących studentów to pracownicy mikro firm, które liczą do 9 pracowników (13,2%).

Co trzeci badany posiada niewielkie **doświadczenie zawodowe, krótsze niż pół roku (33%)**, niewiele mniej osób (29,5%) zadeklarowało doświadczenie ponad dwóch lat na rynku pracy lub działalności na uczelni. Wśród studentów, którzy posiadają doświadczenie zawodowe, co piąty ankietowany określił je jako trwające dłużej niż pół roku, ale krócej niż rok (21,3%).

Wykres 4. Jakie jest Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (ogółem, wliczając w to praktyki i staże) [n=546].

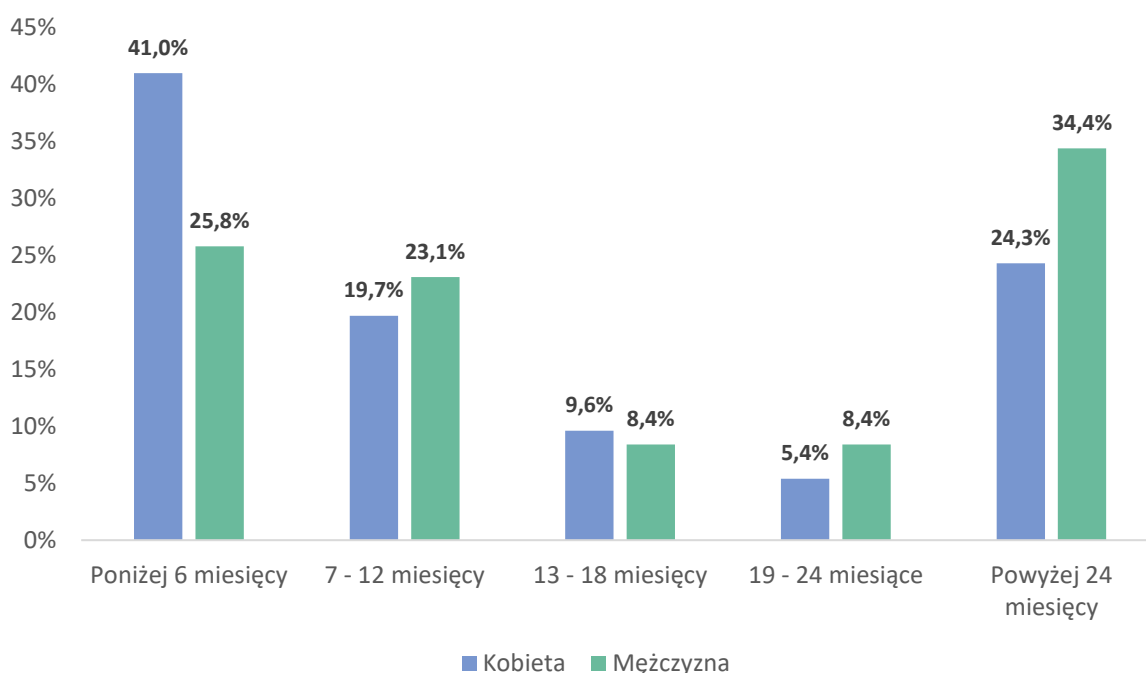


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLiTT PW.



Mężczyźni częściej niż kobiety posiadali doświadczenie zawodowe dłuższe niż dwa lata (34,4% w porównaniu do 24,3%). Więcej kobiet (41%) niż mężczyzn (25,8%) deklarowało, że ich doświadczenie zawodowe wynosi poniżej 6 miesięcy.

Wykres 5. Jakie jest Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (ogółem, wliczając w to praktyki i staże). W podziale na płeć. Procent liczony w grupach określających czas trwania doświadczenia zawodowego [n=546].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

Na doświadczenie zawodowe ankietowanych składały się najczęściej: **udział w praktykach lub stażu (51,4%), praca poza branżą inżynierską (49,1%) oraz praca dodatkowa, odpłatna bądź nie (45,4%)**. Praca w branży inżynierskiej zgodnie z wykształceniem dotyczyła trzech na dziesięciu respondentów (29,8%).





Wykres 6. Co składa się na Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe? (pytanie wielokrotnego wyboru) [n=593].

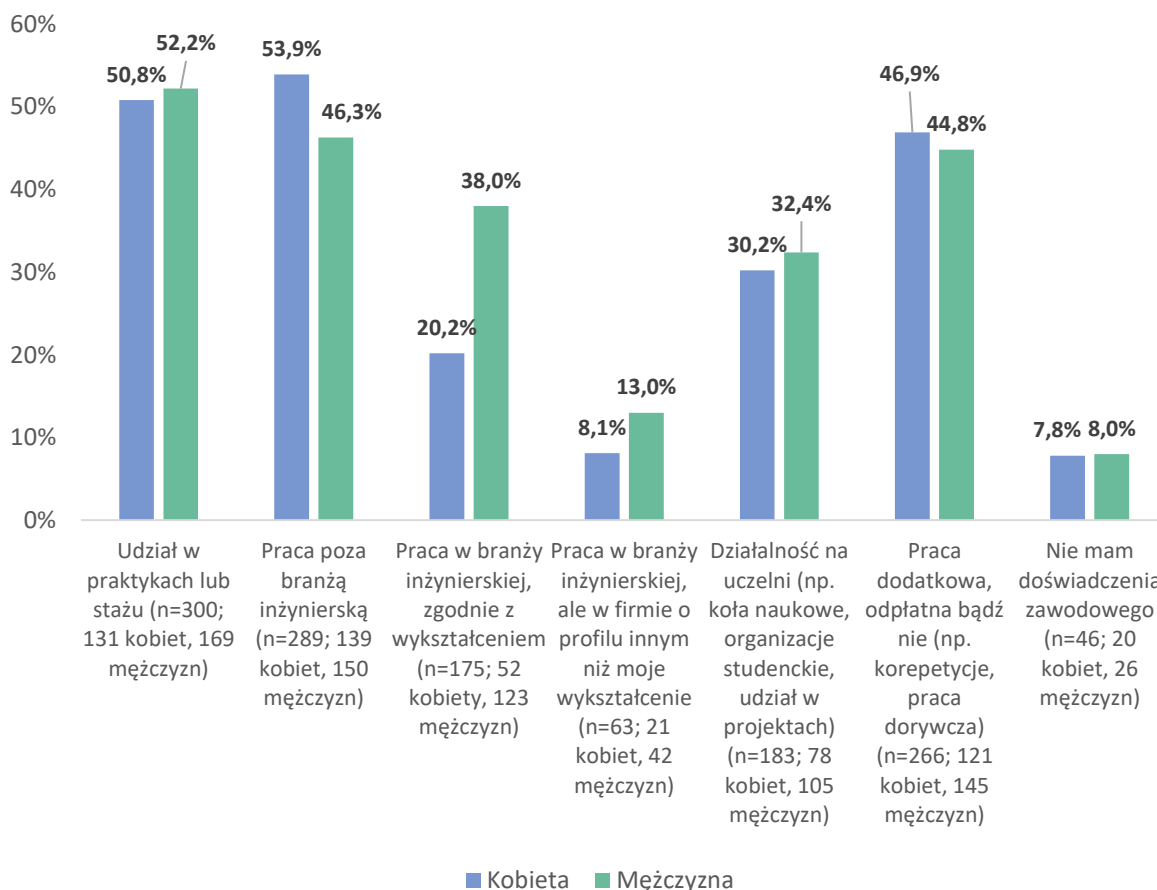


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.



Praca w branży inżynierskiej zgodnie z wykształceniem klasyfikowała się na poziomie 38% dla mężczyzn, 20,2% dla kobiet.

Wykres 7. Co składa się na Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe? W podziale na płeć. Procent wyliczany w grupach określających doświadczenie zawodowe [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

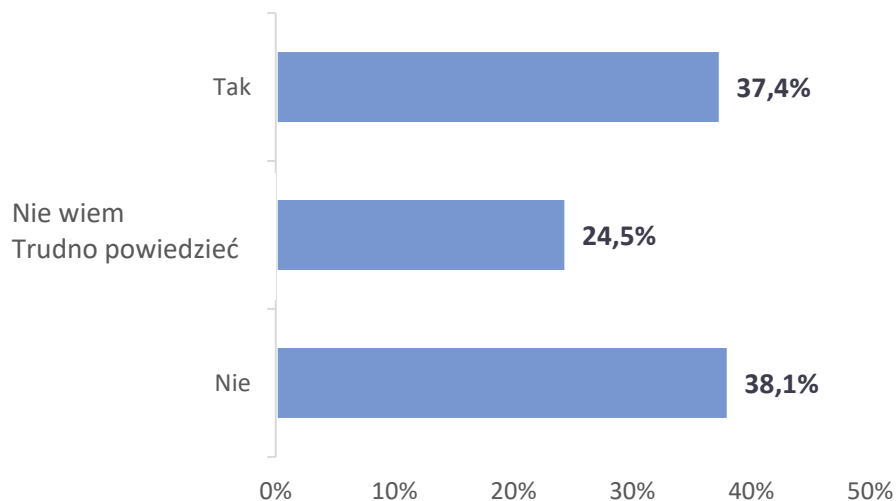
#### 4.2. Sytuacja zawodowa w czasie trwania pandemii COVID-19

Z uwagi na czas, w którym badanie było przeprowadzone, ankieta została uzupełniona o pytania dotyczące panującej pandemii COVID-19, tego czy i w jakim stopniu rzutuje na sytuację studentów na rynku pracy.

**Wpływ pandemii COVID-19**, która pojawiła się na początku roku 2020 w Polsce, **odczuło 37,4%** ankietowanych studentów. Nieco więcej respondentów (**38,1%**) **nie zauważyło wpływu tej sytuacji na ich pozycję na rynku pracy**. Co czwarty badany (24,5%) nie potrafił określić kierunku wpływu, czy był pozytywny, czy negatywny.



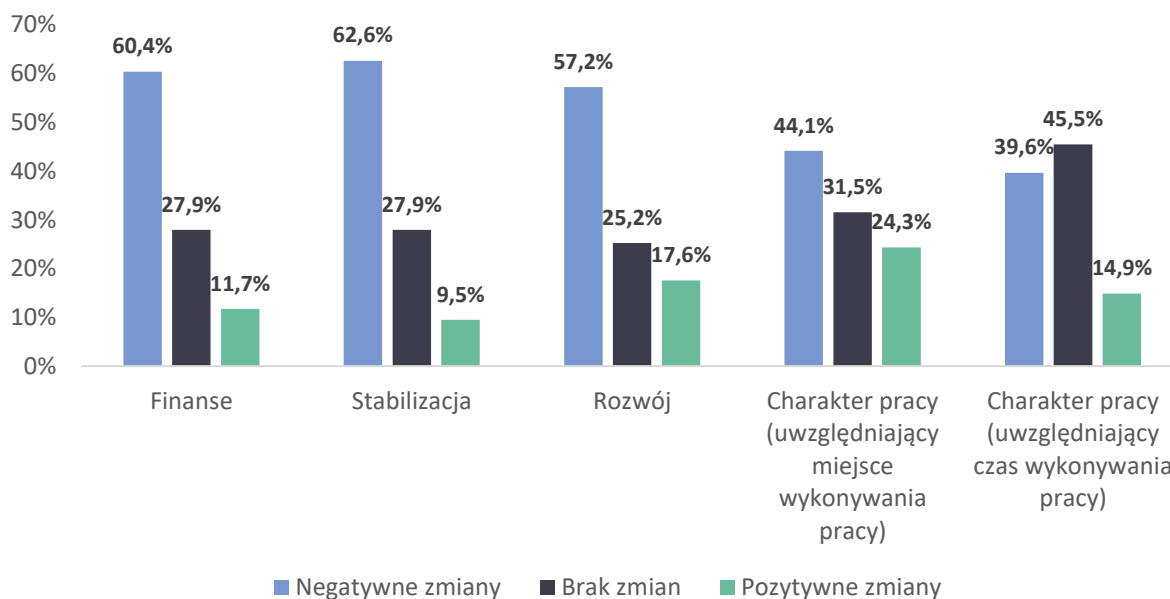
Wykres 8. Czy pojawienie się pandemii COVID-19 w Polsce w jakikolwiek sposób wpływa na Twoją obecną sytuację zawodową? [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLiTT PW.

Najwięcej negatywnego wpływu pandemii COVID-19 zaobserwowano w aspekcie **stabilizacji zawodowej (62,6%), finansowym (60,4%) oraz związanym z rozwojem (57,2%)**. Prawie połowa (45,5%) ankieterowanych stwierdziła, że w przypadku charakteru pracy, uwzględniającego czas wykonywania pracy nie zaobserwowali zmian. Najwięcej pozytywnych zmian zaobserwowano w aspekcie odnoszącym się do charakteru pracy uwzględniającego miejsce wykonywania pracy (24,3%).

Wykres 9. Oceń, jakiego typu zmiany (pozytywne, brak zmian, negatywne) wywołała sytuacja pandemii w poszczególnych aspektach Twojej sytuacji zawodowej [n=222].



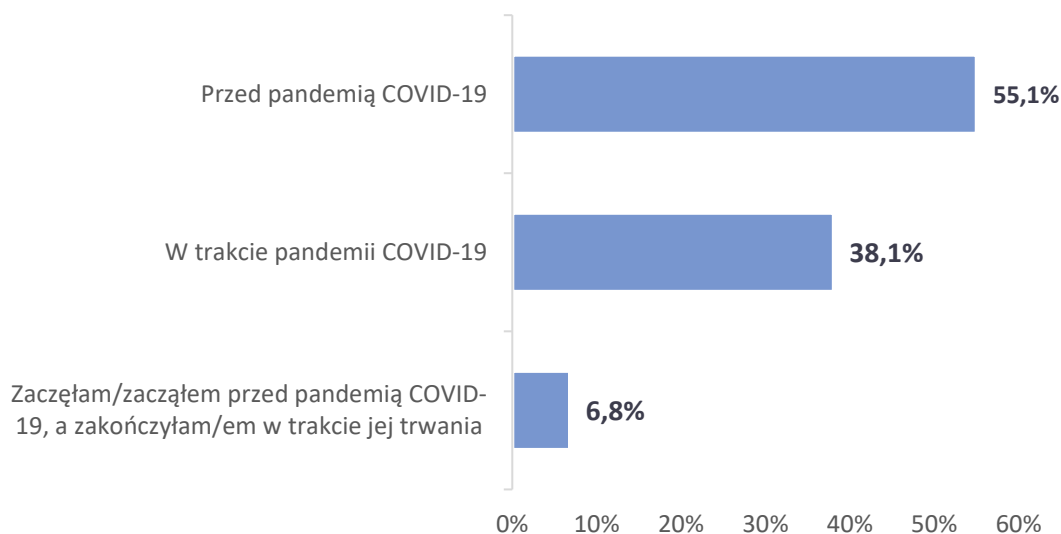
Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLiTT PW.



### 4.3. Ocena praktyk zawodowych

Ze względu na sytuację epidemiczną trwającą podczas przeprowadzania badania, zapytaliśmy studentów w jakim czasie realizowali praktyki zawodowe oraz sprawdziliśmy czy okres, w którym odbywały się praktyki wpłynął na ocenę praktyk. Ponad połowa respondentów odbyła je przed pandemią COVID-19 (55,1%), niewiele mniej, już w czasie trwania pandemii COVID-19 (44,9%).

Wykres 10. W jakim czasie odbywałaś/eś praktyki lub staż? [n=307].

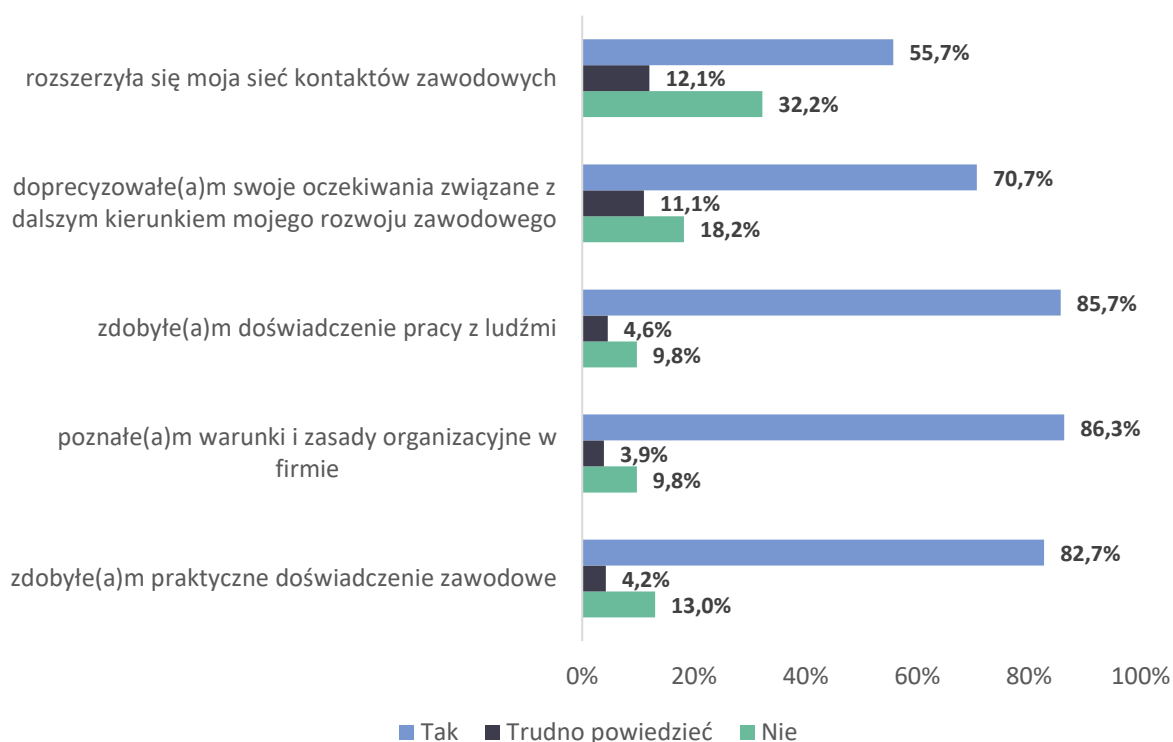


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.

Uczestników badania, którzy obecnie biorą lub w przeszłości brali udział w praktykach czy stażu, poproszono o ocenę 5 stwierdzeń odnoszących się do benefitów, jakie dać może taki sposób zdobywania doświadczenia na rynku pracy. Zdecydowana większość ankietowanych zgodziła się, że **dzięki praktykom zawodowym poznali warunki i zasady organizacyjne w firmie (86,3%)**, zdobyli **doświadczenie pracy z ludźmi (85,7%)** oraz **praktyczne doświadczenie zawodowe (82,7%)**. Respondenci przyznali także, że odbywając staż dopracowali swoje oczekiwania związane z dalszym rozwojem zawodowym (70,7%). Dla blisko 1/3 respondentów praktyki nie stworzyły okazji do rozszerzenia kontaktów zawodowych (32,2%).



Wykres 11. Oceń czy zgadzasz się z następującymi stwierdzeniami („Dzięki odbyciu stażu/praktyki...”) [n=307].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

Ocena praktyk zawodowych oparta została o pytanie, czy respondent poleciłby udział w stażu/praktykach swoim znajomym lub członkom rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego. Ankietowani oceniali pytanie na skali liczbowej od 0 do 10, gdzie 0 oznaczało „zdecydowanie nie polecę”, a 10 – „zdecydowanie polecę”. Jednym z możliwych podsumowań odpowiedzi jest wyliczenie średniej ze wszystkich odpowiedzi: **7,84 co sugeruje pozytywną (7 i wyższą) ocenę większości respondentów (78,8%)**.

Dodatkowo analizę powyższego pytania przeprowadzono posługując się metodą NPS (Net Promoter Score), służącą do bezpośredniego pomiaru poziomu lojalności klienta i jej deklaracji<sup>1</sup>.

Na podstawie wyników wyróżnione zostały trzy grupy wśród badanych:

- promotorzy – oceny od 9 do 10 (zadowoleni z tego, że wzięli udział w praktykach czy stażu, chętnie polecają taką formę zdobywania doświadczenia innym),
- osoby pasywne – oceny od 7 do 8 (obojętni wobec swoich doświadczeń związanych z praktykami czy stażem),
- krytycy – oceny od 0 do 6 (jeżeli będą dzielić się swoją opinią na temat praktyk z innymi to będzie ona negatywna).

<sup>1</sup> Modern, management, review vol. XVIII, 20 (1/2013), „Zastosowanie metod NPS i CSI w badaniach poziomu satysfakcji i lojalności studentów”, Hanna Hall.

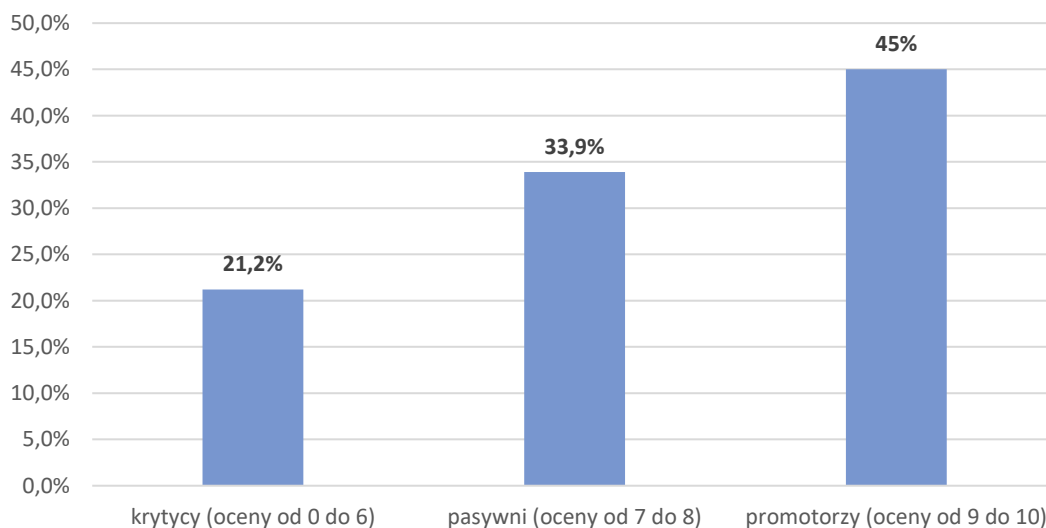


Wartości NPS wahają się pomiędzy -100% i +100%, przy czym -100% odpowiada sytuacji, gdy każdy z badanych klientów jest krytykiem danej marki niepolecającym jej innym, a +100% odpowiada sytuacji, kiedy każdy promuje, a zatem jest gotów polecić daną markę znajomym.

Wskaźnik NPS obliczony został jako różnica między aktywnymi rzecznikami praktyk oraz ich krytykami (wyrażona w procentach w stosunku do wszystkich respondentów) i uzyskał wartość 23,8% (promotorzy – krytycy). Wśród ankietowanych występowała **znaczną przewagę tzw. promotorów nad krytykami (45% do 21,2%)**.

Wspomniana wyżej średnia ocen na poziomie **7,84** w kontekście metody NPS plasuje ocenę staży/praktyk dość wysoko. Analizując tę wartość na skali jedenastostopniowej, można wnioskować, że badani jednak chętniej polecają tę formę zdobywania doświadczenia zawodowego niż jej nie polecają. Należy przy tym pamiętać o szerszej możliwości interpretacji wskaźnika NPS niż tylko średniej arytmetycznej. Segmentacja respondentów na trzy grupy scharakteryzowane powyżej pozwala na dokładniejszy ich opis. Wskaźnik NPS wyliczany jest z pominięciem tzw. biernych konsumentów, uznając ich za osoby nielojalne. Niemniej jednak należałoby uwzględnić specyfikę formy, jaką są staże i praktyki (metodologia wyliczania wskaźnika NPS została zaproponowana do badania firm) i charakteryzować lojalność respondentów zarówno w oparciu o wartość średnią jak i wskaźnika NPS. Ważną informację można uzyskać przy systematycznym zadawaniu takiego pytania w kolejnych badaniach. Porównanie wartości NPS oraz średnich ocen pomogłoby stwierdzić, czy zmianie ulega sytuacja w obszarze oceny staży/praktyk oraz na jakim poziomie (zadawalającym czy też nie) się ona kształtuje.

*Wykres 12. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” [n=307].*



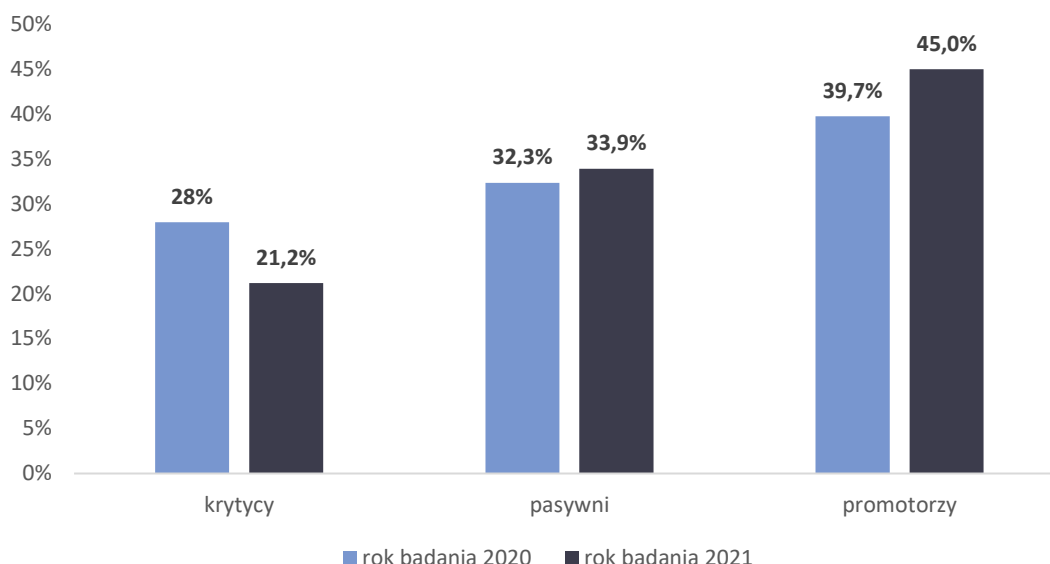
Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZłITT PW.

W poprzedniej edycji średnia ocen wynosiła 7,46, krytycy stanowili 27,95%, pasywni 32,31%, a promotorzy 39,74%. Wartość średniej oceny praktyk zawodowych w stosunku do wyników z roku 2020 wzrosła o 0,38 w roku 2021, co jest niewielką różnicą. Odsetek krytyków zmniejszył się o 6,8 punktów



procentowych, a promotorów zwiększył o 5,3 pp. Pomimo trwającej pandemii studenci chętniej poleciliby udział w praktykach zawodowych swoim kolegom niż w roku poprzednim.

Wykres 13. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” [2020: n=390, 2021: n=307].

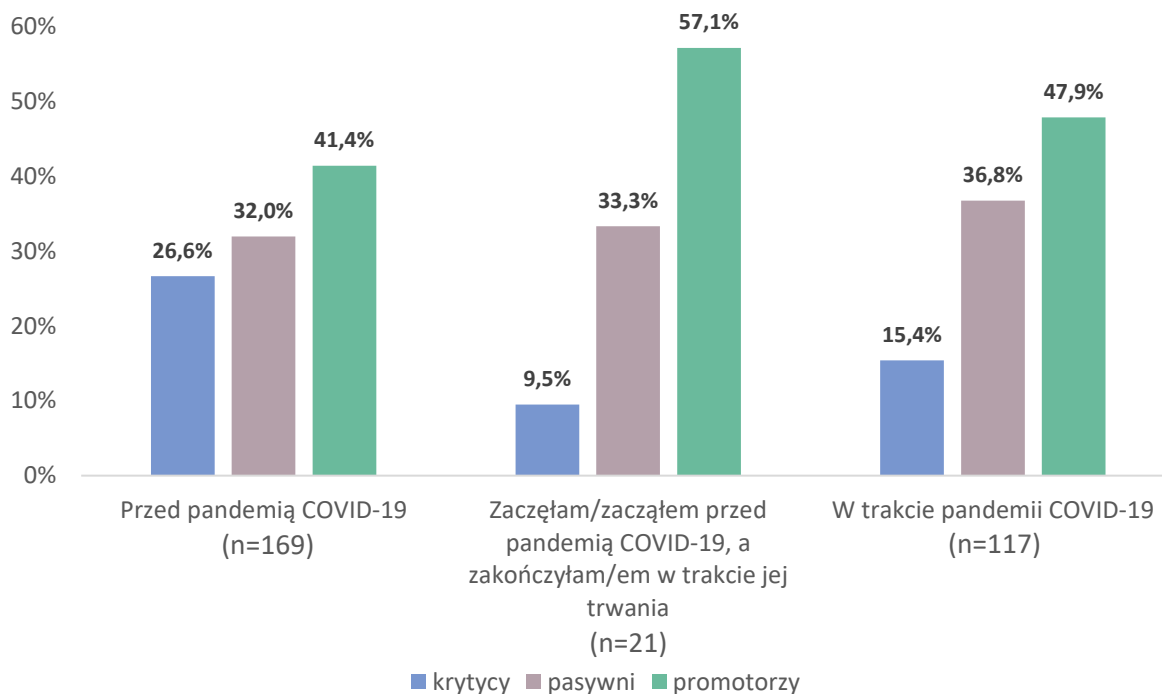


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIITT PW.

**Na ocenę praktyk zawodowych niewątpliwie ma wpływ sytuacja pandemii COVID-19.** By opisać ten wpływ szczegółowo, porównaliśmy opinie respondentów dotyczące praktyk/staży ze względu na czas, w jakim je realizowali (w odniesieniu do okresu pandemii – wykres nr. 10). Liczność poszczególnych grup nie jest równa, dlatego też z rezerwą należy wyciągać wnioski z analizy, jednak warto zauważyć pewną tendencję w ocenie respondentów. Proporcje krytyków, pasywnych oraz promotorów zmieniają się wraz ze zmianą okresu, w którym studenci realizowali praktyki zawodowe. Respondenci, którzy odbyli bądź odbywają praktyki w okresie trwającej pandemii nieco lepiej ocenili tą formę zdobywania doświadczenia niż osoby, które praktyki zrealizowały przed pandemią – **zwiększył się odsetek promotorów (z 41,4% do 47,9%), a zmniejszył krytyków (z 26,6% do 15,4%).** Grupa studentów, którzy zaczęli praktyki przez pandemią COVID-19, a zakończyli w trakcie jej trwania jest nieliczna i ciężko wnioskować na podstawie ich odpowiedzi o tendencjach w ocenie. Warto jednak analizę tych pytań przeprowadzić zestawiając wyniki z tegorocznej edycji badania, z odpowiedziami z kolejnych lat.



Wykres 14. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” w podziale na okres odbywania praktyk (n=307).



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZiITT PW.

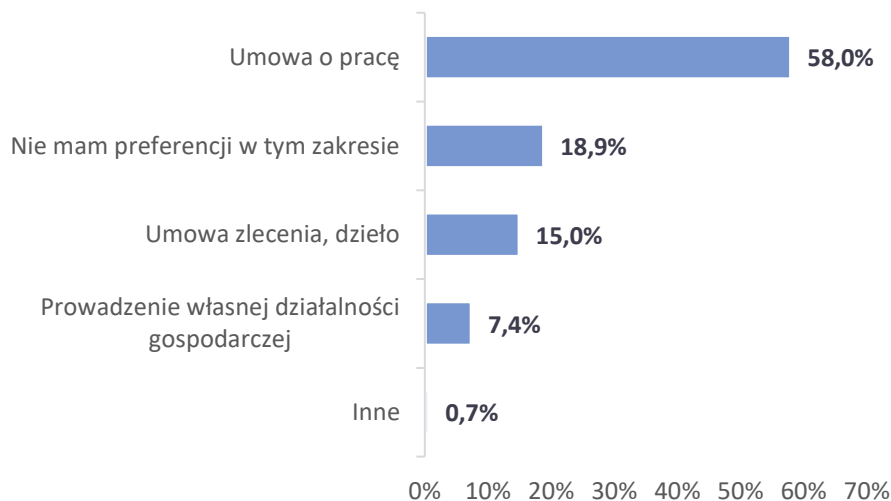
## 5. Preferencje i oczekiwania studentów dotyczące zatrudnienia

Ten rozdział skupia się na preferencjach studentów związanych z rynkiem pracy i aspektami zatrudnienia, a także decydującymi czynnikami przy wyborze pracodawcy. Najbardziej oczekiwaną formą zatrudnienia wśród ankietowanych studentów była **umowa o pracę (58%)**. Blisko co piąty respondent nie ma preferencji w tym zakresie (18,9%).





Wykres 15. Jaką formę zatrudnienia preferujesz? [n=593].



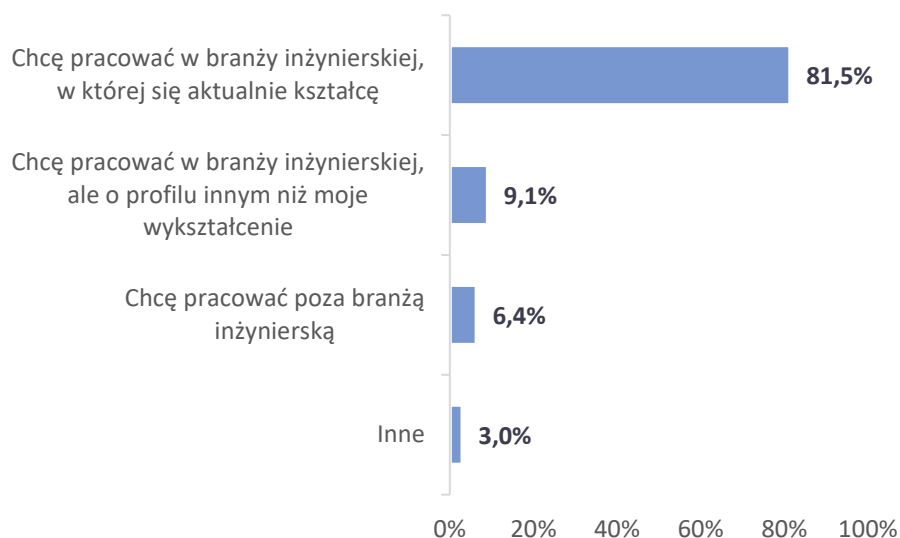
Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.

Większość badanych studentów chciałaby pracować **w aktualnym miejscu zamieszkania lub okolicy (56%)**. Dla 16,9% ankietowanych lokalizacja miejsca pracy nie ma żadnego znaczenia. Pozostali preferowaliby pracę za granicą (16,4%) oraz pracę w kraju, ale w innym mieście niż teraz mieszkają (8,8%). Respondenci, którzy wskazali opcję „Inne” (12 osób) często uzależniali wybór od sytuacji, w której się znajdują, ale wskazywali również na chęć wykonywania pracy w pełnym trybie pracy zdalnej (3 odpowiedzi) ze względu na możliwość pracy z dowolnego miejsca na ziemi.

Zdecydowana większość ankietowanych chciałaby **pracować w branży inżynierskiej, w której aktualnie się kształci (81,5%)**. Rzadziej niż co dziesiąty preferowałby pracę poza branżą inżynierską (9,1%). Ankietowani, którzy wybrali opcję „Inne” (18 osób) najczęściej nie wiedzieli jakie posiadają preferencje (5 osób), wymieniali konkretne branże (4 osoby) i byli otwarci na zmiany (4 osoby).



Wykres 16. Jakie są Twoje preferencje dotyczące przyszłej pracy? [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

Badanych studentów poproszono o odniesienie się do 6 przeciwstawnych stwierdzeń dotyczących preferowanych warunków zatrudnienia. Respondenci oceniali je na skali pięciostopniowej: „zdecydowanie A”, „raczej A”, „oba stwierdzenia są tak samo istotne”, „raczej B”, „zdecydowanie B”, opowiadając się za wybraną informacją bądź uznając obie za tak samo istotne:

- elastyczny czas pracy (A) – stałe godziny pracy (B),
- zatrudnienie na cały etat (A) – zatrudnienie na część etatu (B),
- praca w małej firmie (A) – praca w dużej firmie (B),
- praca w biurze (A) – praca zdalna (B),
- praca w zespole (A) – praca indywidualna (B),
- praca w jednym miejscu jak najdłużej (A) – częsta zmiana miejsca zatrudnienia (B).

Ankietowani zadeklarowali, że bardziej **zależy im na elastycznym czasie pracy** (57,3%; w tym 32,2% – „zdecydowanie A”) niż stałymi godzinami pracy (23%). Badani woleliby **zatrudnienie na cały** (52,3%) niż część etatu (28%). Dla ponad połowy studentów, którzy wzięli udział w badaniu, nie ma znaczenia wielkość firmy, w jakiej mieliby się zatrudnić (55%). Wśród studentów istotniejsza jest **praca w biurze** (35,7%), aniżeli praca zdalna (23,2%). Prawie połowa badanych wolałaby **pracę w zespole** (44,9%) niż pracę indywidualną (19,4%). Częściej niż co trzeci nie ma preferencji w tym zakresie (35,8%). Większość studentów, którzy wzięli udział w badaniu chciałaby pracować w jednym miejscu jak najdłużej (57,9%). Nieliczni respondenci (12,3%) chcieliby często zmieniać miejsce zatrudnienia.



Wykres 17. Jakie preferujesz warunki związane z zatrudnieniem? (które z podanych stwierdzeń jest Ci bliższe?) [n=307].

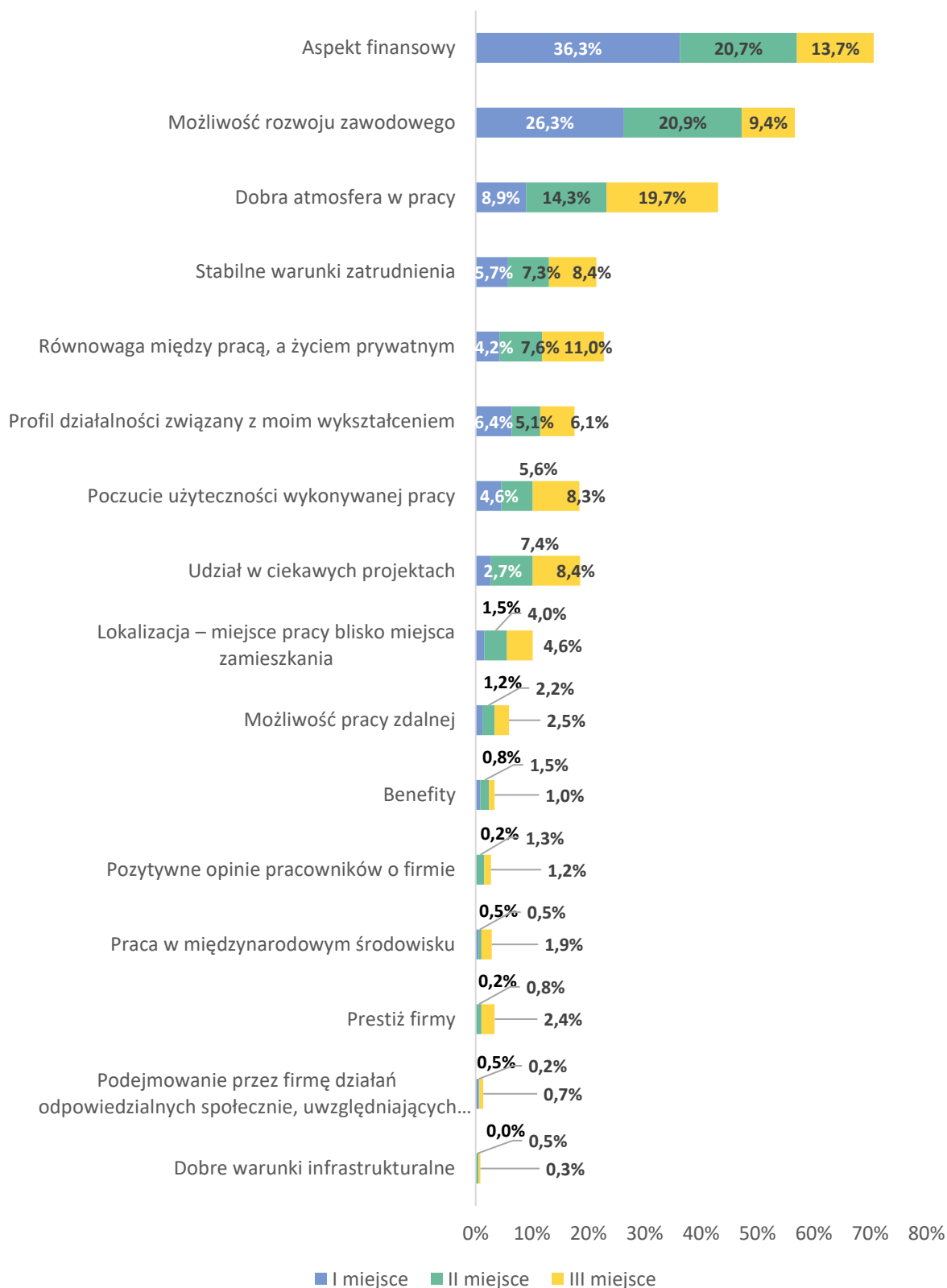


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIIIT PW.

Badanym w ankiecie przedstawiono listę 16 czynników potencjalnie ważnych przy wyborze pracodawcy i poproszono o wskazanie maksymalnie 3 z nich oraz uporządkowanie od najważniejszego do najmniej ważnego. Wybrane przez respondentów faktory uszeregowane zostały w zależności od częstości wskazania oraz miejsca w hierarchii ważności, zgodnie z następującą punktacją opartą na czynniku liczbowym będącym wagą odpowiedzi: wybór czynnika na I miejscu - 5 punktów; II miejscu - 3 punkty; III miejscu - 1 punkt. Najważniejsze czynniki, które przy wyborze pracodawcy biorą pod uwagę badani studenci to: **aspekt finansowy (70,7%), możliwość rozwoju zawodowego (56,7%) oraz dobrą atmosferę w pracy (43%)**. Najmniej istotnymi czynnikami przy wyborze pracodawcy zdaniem przyszłych inżynierów okazały się: dobre warunki infrastrukturalne (0,8%), podejmowanie przez firmę działań odpowiedzialnych społecznie, uwzględniających dbałość o środowisko (1,4%) oraz prestiż firmy (3,4%).



Wykres 18. Co jest dla Ciebie ważne przy wyborze pracodawcy? Wskaż maksymalnie trzy czynniki z poniższej listy (im wyżej w rankingu, tym ważniejszy czynnik) [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLIIT PW.



Badani studenci najczęściej **czерpią wiedzę o pracodawcach ze stron internetowych firm (49,4%)**, z portali dla osób szukających pracy (37,3%), a także ogólnie z Internetu (30,2%). Źródła wykorzystywane najrzadziej to agencje pośrednictwa pracy (0,5%), urzędy pracy (1%) oraz prasa (1%). Osiem osób wskazało na inne niż podane w ankiecie źródła wiedzy, najczęściej wymieniana była chęć rozmowy z pracownikami danej firmy.

Wykres 19. Wymień maksymalnie trzy najistotniejsze wg Ciebie źródła wiedzy o pracodawcy. Proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi. Proszę wybrać od 1 do 3 odpowiedzi [n=593].



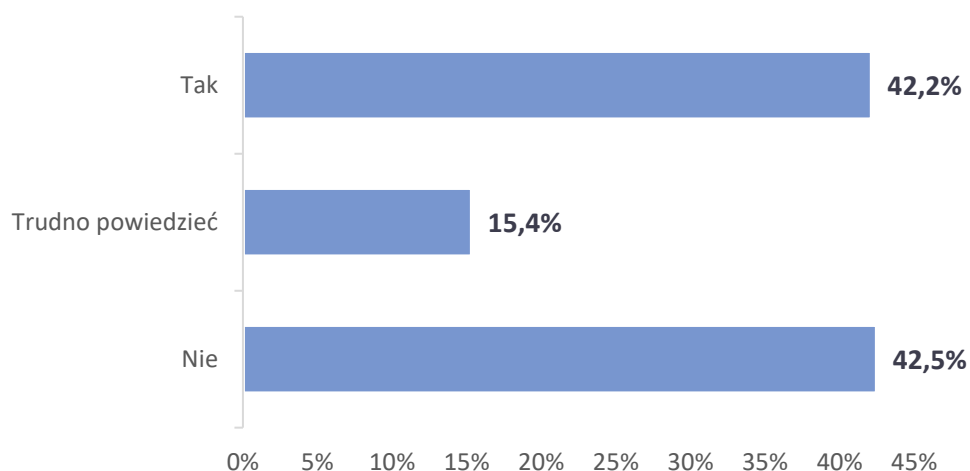
Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIITT PW.



## 5.1. Proces rekrutacji podczas pandemii COVID-19

Z powodu trwania pandemii COVID-19 w trakcie przeprowadzania badania, spytaliśmy o to jak studenci postrzegają jej wpływ na swoją sytuację zawodową, swoje szanse w przyszłych rekrutacjach. Wśród respondentów, **tylko samo osób obawia się o to jak odnajdą się na rynku pracy w przyszłości (42,2%), co nie obawia się o przyszłą sytuację (42,5%)**. Liczna grupa badanych nie potrafiła określić, czy trwająca pandemia jakkolwiek niepokoi ich w kontekście przyszłości zawodowej.

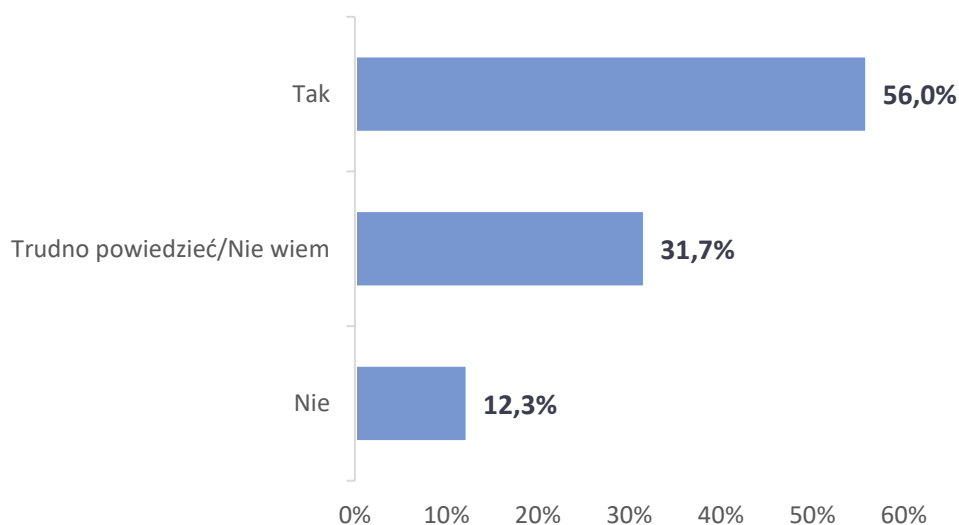
Wykres 20. Czy obawiasz się o swoją sytuację zawodową w przyszłości w związku z pandemią COVID-19? [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.

Według większości ankietowanych, trwająca **pandemia COVID-19 ma wpływ na rekrutację pracowników (56%)**. Blisko co trzeci respondent nie miał wyrobionego zdania na ten temat (31,7%).

Wykres 21. Czy trwająca pandemia COVID-19 ma wpływ na rekrutację pracowników? [n=593].

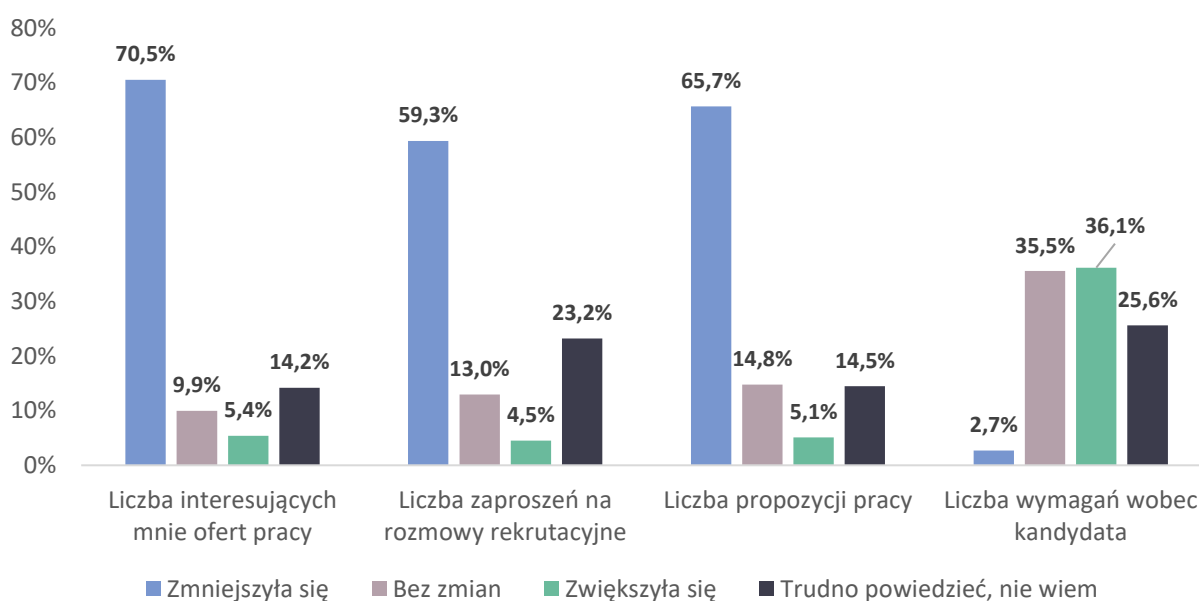


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.



Respondenci w zdecydowanej większości twierdzili, że przez pandemię COVID-19, **zmniejszyła się: liczba interesujących ofert pracy (70,5%), liczba propozycji pracy (65,7%) oraz liczba zaproszeń na rozmowy rekrutacyjne (59,3%)**. W przypadku liczby wymagań względem kandydata, według dużej części osób zwiększyła się (36,1%) lub pozostała bez zmian (35,5%).

Wykres 22. Jaki wpływ ma pandemia COVID-19 na podane aspekty procesu rekrutacji pracowników? [n=332].



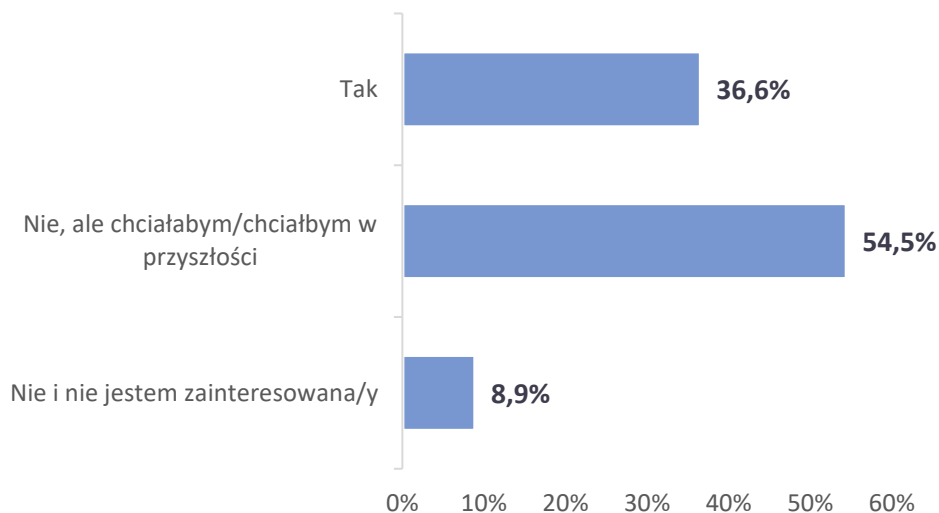
Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZliTT PW.

## 6. Spotkania z pracodawcami

W tym rozdziale znajdują się odpowiedzi na pytania związane z preferencjami studentów względem spotkań z pracodawcami, które firmy organizują dla przyszłych pracowników. Ponad połowa ankietowanych **nie uczestniczyła w spotkaniach z pracodawcami, ale z chęcią wzięłaby w nich udział w przyszłości (54,5%)**. Spośród osób, które nie brały udziału w takich spotkaniach i nie są tym zainteresowane (29 osób), większość osób nie odczuwa takiej potrzeby (10 osób) bądź uważa takie spotkania za zbędne (8 osób).



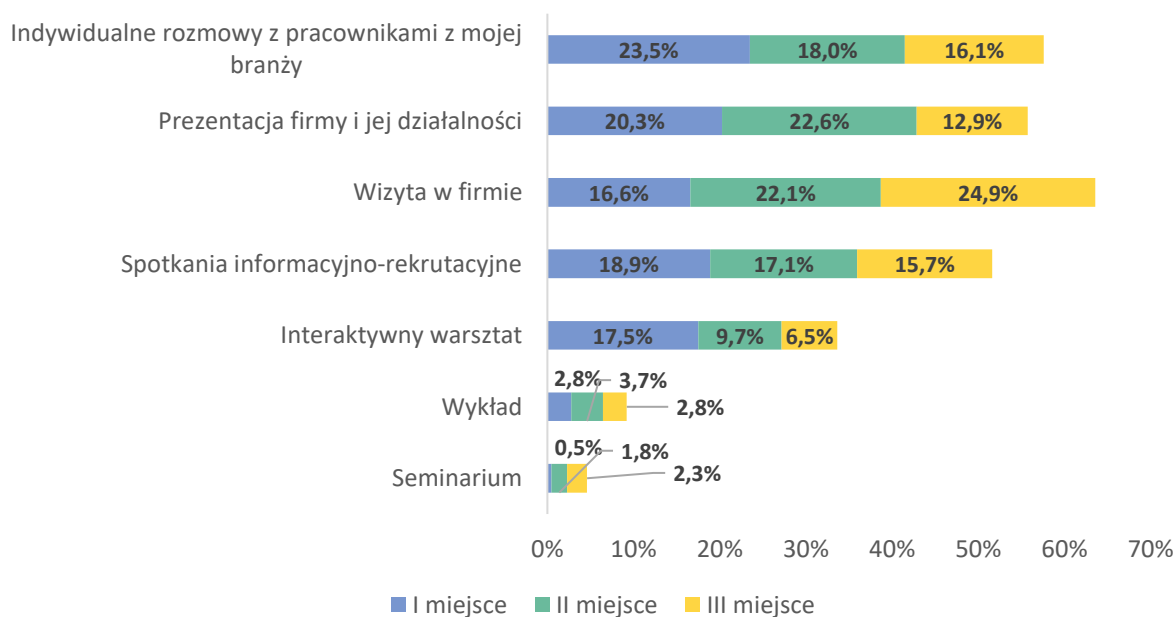
Wykres 23. Czy brałaś/eś udział w spotkaniu/spotkaniach z pracodawcami? [n=593].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.

W analizie pytania dotyczącego oceny różnych form spotkań z pracodawcami, wykorzystano analogiczną do wcześniejszej metodykę pytań rankingowych. Wybrane przez respondentów rodzaje spotkań uszeregowane zostały w zależności od częstości wskazania oraz miejsca w hierarchii ważności, zgodnie z następującą punktacją opartą na czynniku liczbowym będącym wagą odpowiedzi: wybór czynnika na I miejscu - 5 punktów; II miejscu - 3 punkty; III miejscu - 1 punkt. Najbardziej cenionymi formami spotkań z pracodawcami, wśród studentów, którzy w nich uczestniczyli, są **indywidualne rozmowy z pracownikami z danej branży, prezentacja firmy i jej działalności oraz wizyta w firmie**. Ankietowanym najmniej podobają się wykłady i seminaria.

Wykres 24. Które z poniższych form spotkań podobają Ci się najbardziej? [n=217].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.

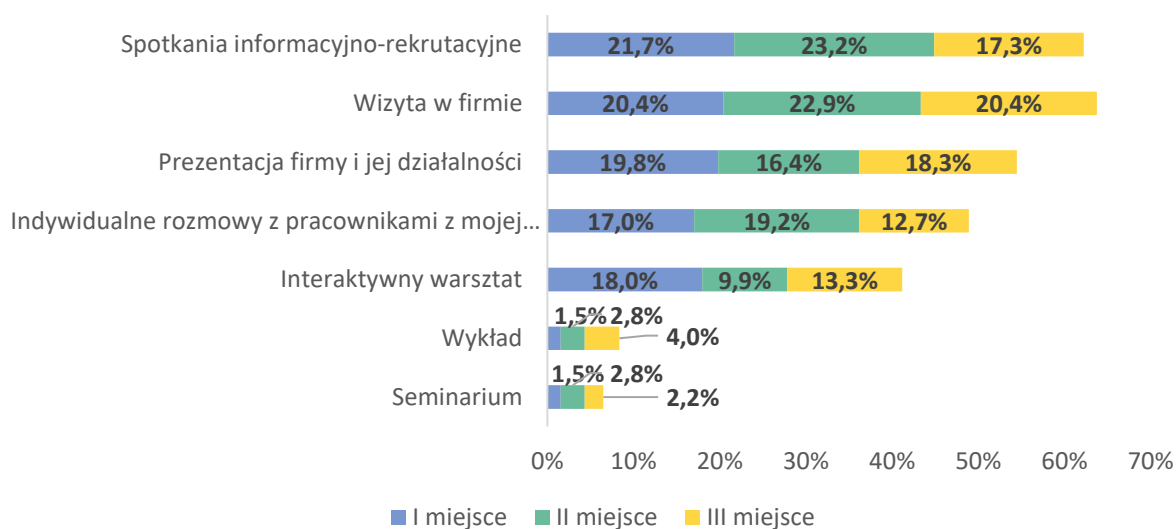




Osoby, które wybrały indywidualne rozmowy z pracownikami z danej branży, **najbardziej ceniły je za możliwość prywatnej rozmowy z pracownikiem firmy (55,2%)**. Ankietowani, którzy preferowali spotkania, na których odbywała się prezentacja firmy i jej działalności, najczęściej cenili taką formę interakcji z pracodawcą, za możliwość poznania działalności firmy (31,4%), zdobycia informacji o specyfice pracy w danej firmie czy branży (22,3%) oraz zdobycie informacji o praktykach i pracy (16,5%). Respondenci, którzy wybrali wizytę w firmie jako preferowaną formę spotkania z pracodawcą, ocenili ją tak wysoko, ze względu na możliwość poznania działalności firmy (34,8%) oraz zdobycia informacji o specyfice pracy w danej firmie czy branży (26,8%). Wybierając spotkania informacyjno-rekrutacyjne, badani docenili to, że można dzięki nim zdobyć informacje o praktykach i pracy (33,9%) oraz informacje o wymaganiach rekrutacyjnych (30,4%). Wskazanie interaktywnego warsztatu jako formy spotkania z pracodawcą było cenił przede wszystkim za zdobywanie wiedzy praktycznej (67,1%).

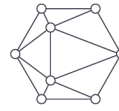
Studenti, którzy nie brali udziału w spotkaniach z pracodawcami, ale chcieliby wziąć w nich udział w przyszłości, poproszeni zostali o wskazanie, którymi z wymienionych form byłiby zainteresowani najbardziej. W odpowiedzi można było wybrać maksymalnie trzy rodzaje spotkań i ułożyć je w hierarchii ważności. Ranking wybranych form spotkań powstał w oparciu o ważoną punktację (analogicznie ja we wcześniej analizowanych pytaniach tego typu). Preferowanymi formami spotkań z pracodawcami okazały się spotkania informacyjno-rekrutacyjne, wizyty w firmie i prezentacja firmy oraz jej działalności. Najmniejszą popularnością cieszyły się wykłady i seminaria.

Wykres 25. Którymi z poniższych form spotkania byłabyś/byłbyś zainteresowana/y najbardziej? (n=323).

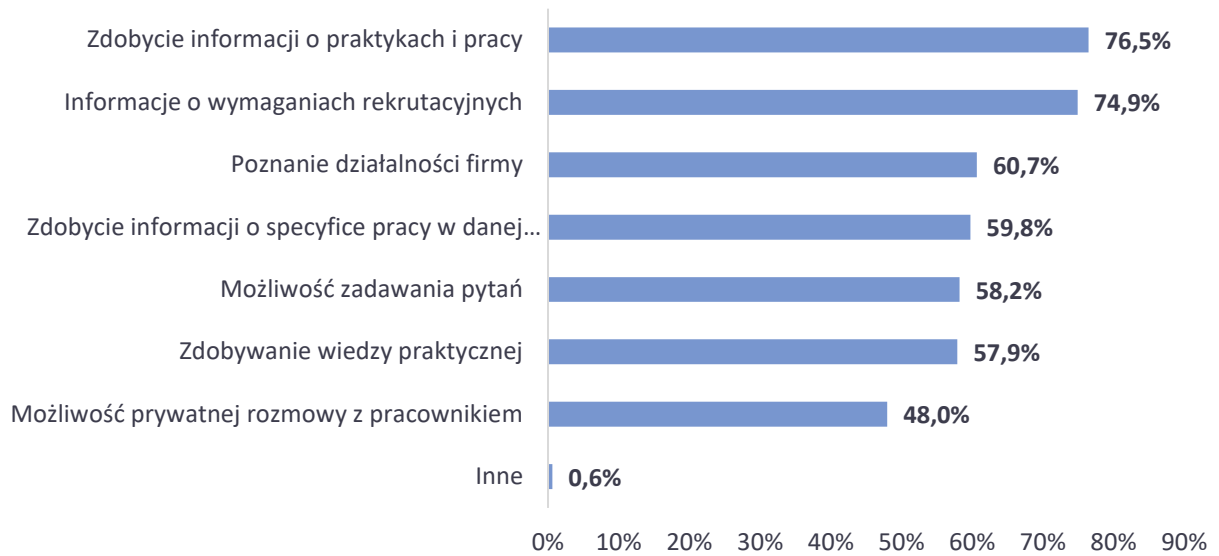


Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZLiTT PW.

Oczekiwania studentów wobec spotkań z pracodawcami związane są przede wszystkim z **możliwością zdobycia informacji o praktykach i pracy (76,5%) oraz informacji o wymaganiach rekrutacyjnych (74,9%)**. Ponad połowa respondentów chciałaby poznać działalność firmy (60,7%). Dodatkowe oczekiwania wobec spotkań z pracodawcami dotyczą informacji o potencjalnych zarobkach i możliwościach rozwoju w firmie.



Wykres 26. Jakie miałybyś/miałbyś oczekiwania wobec tych spotkań? [n=323].



Źródło: Opracowanie własne Działu Badań i Analiz CZIiTT PW.



## 7. Podsumowanie

### Student jako pracownik

Niespełna połowa studentów uczelni technicznych pracuje, odbywa praktyki/staże lub prowadzi własną działalność gospodarczą (48,3%), natomiast 48,9% studentów uczelni technicznych aktualnie nie pracuje. Wśród niepracujących jest więcej kobiet (52,5%) niż mężczyzn (45,9%).

Zatrudnieni studenci najczęściej pracują dla dużych firm (250 i więcej pracowników).

W ramach przeprowadzonego badania 1/3 studentów deklaruje niewielkie doświadczenie zawodowe, krótsze niż pół roku (33%), natomiast doświadczenie ponad dwóch lat na rynku pracy lub działalności na uczelni kształtuje się na poziomie 29,5%. Dla ponad połowy respondentów w ramach dotychczasowego doświadczenia zawodowego udział praktyk lub stażu wynosi 51,4%.

Pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na sytuację zawodową studentów, w tym uczestnictwo w gromadzeniu doświadczenia w ramach praktyk lub staży. Ponad połowa respondentów oceniła te zmiany negatywnie w obszarze finansowym (60,4%), oraz w odniesieniu do stabilizacji zawodowej (62,6%). Pozytywnie natomiast został oceniony wpływ pandemii na zmianę miejsca wykonywania pracy (24,3%).

### Ocena praktyk zawodowych

Studenci na podstawie swoich doświadczeń są skłonni polecać udział w praktykach i stażach (średnia 7,84 na skali ocen od 0 do 10, gdzie 0 oznaczało „zdecydowanie nie polecę”). Warto zaznaczyć, że wskaźnik NPS (różnica pomiędzy promotorami a krytykami) wynosi 23,8%, co świadczy o tym, że występuje zauważalna przewaga osób bardzo chętnych do polecenia (oceny 9-10) nad tymi, które nie są co do tego przekonane (oceny 0-6). Co ciekawe, ponad połowa badanych rozpoczęła praktyki przed pandemią COVID-19 (55,1%) i 42,4% z nich promuje tę formę zdobywania doświadczenia zawodowego, a 24,8% krytykuje taką formę. Natomiast blisko 3/5 osób (57,1%), które zaczęły praktyki przed pandemią COVID-19 a skończyły w trakcie jej trwania oceniły tę formę na 9-10 punktów.

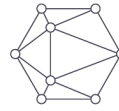
Ci studenci, którzy odbywają lub odbywali praktyki i staże najczęściej zgadzają ze stwierdzeniem, że dzięki tej formie pracy, poznają warunki i zasady organizacyjne w firmie, dodatkowo zdobywają doświadczenie pracy z ludźmi, a także praktyczne doświadczenie zawodowe. W mniejszym stopniu są skłonni zgodzić się ze stwierdzeniem, że dzięki praktykom zawodowym rozszerzają się ich sieci kontaktów zawodowych.

### Preferencje i oczekiwania dotyczące zatrudnienia

Większość studentów deklaruje, iż istotne jest dla nich bezpieczeństwo formy zatrudnienia, którą stanowi zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (58%).

Ankietowani najchętniej pracowaliby w aktualnym miejscu zamieszkania lub jego okolicy (56%), w branży inżynierskiej zgodnej z kierunkiem studiów (81,5%).

Studenci preferują pracę na pełny etat z uwzględnieniem elastycznego czasu pracy. Wyniki badania pokazują również, że osoby te nie są skłonne do częstej zmiany firmy. Dla połowy badanych nie jest istotna wielkość organizacji, w której pracują. Bardziej od pracy indywidualnej preferują zespołową, nieco chętniej pracują w biurze niż zdalnie.



Czynniki potencjalnie najważniejsze przy wyborze pracodawcy to dla studentów:

- aspekt finansowy,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- dobra atmosfera w pracy.

Najmniej istotne w ocenie były: dobre warunki infrastrukturalne, podejmowanie przez firmę działań odpowiedzialnych społecznie, uwzględniających dbałość o środowisko oraz prestiż firmy.

Wiedzę o pracodawcach studenci uczelni technicznych pozyskują najczęściej ze stron internetowych firm (49,4%) oraz z portali dla osób poszukujących pracy (37,3%). Źródłami, do których sięgają najrzadziej, są: agencje pośrednictwa pracy, urzędy pracy i prasa.

Ze względu na pandemię COVID-19, o swoją sytuację zawodową obawia się 42,2% badany. Niepokój wzbudza niepewna sytuacja na rynku pracy, w tym np. zmniejszona liczba ofert pracy. Ponad połowa ankietowanych studentów twierdzi, że pandemia COVID-19 ma realny wpływ na rekrutację pracowników (56%). Największe zmiany zauważają w zmniejszeniu się liczby interesujących ofert pracy oraz liczby zaproszeń na rozmowy rekrutacyjne. Co więcej respondenci zwracają uwagę na zmianę trybu rekrutacji ze stacjonarnego na online.

### **Spotkania z pracodawcami**

Ponad połowa studentów nie brała udziału w spotkaniach z pracodawcami, ale jednocześnie deklaruje, że chętnie wzięłaby udział (54,5%). Za najciekawsze formy takich spotkań badani uważają: indywidualne rozmowy z pracownikami z danej branży, prezentacje firm i ich działalności oraz wizyty w firmie.

Wśród najbardziej pożądanых form spotkań znajdują się spotkania informacyjno-rekrutacyjne, wizyty w firmie i prezentacje firm i ich działalności. Najmniej interesującymi formami są wykłady i seminaria.

Najczęściej wymieniane oczekiwania związane ze spotkaniami z pracodawcami to zdobycie informacji o praktykach i pracy oraz informacje o wymaganiach rekrutacyjnych.



## 8. Spis wykresów

Wykres 1. Na jakich studiach jesteś? (Jeżeli studiujesz na więcej niż jednym kierunku zaznacz więcej niż jedną odpowiedź) [n=593].	5
Wykres 2. Jaki jest Twój obecny status zawodowy? (pytanie wielokrotnego wyboru) [n=593].	6
Wykres 3. Jaki jest Twój obecny status zawodowy? W podziale na płeć. Procent liczony w grupach określających status zawodowy, pytanie wielokrotnego wyboru [n=593].	7
Wykres 4. Jakie jest Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (ogółem, wliczając w to praktyki i staże) [n=546].	7
Wykres 5. Jakie jest Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (ogółem, wliczając w to praktyki i staże). W podziale na płeć. Procent liczony w grupach określających czas trwania doświadczenia zawodowego [n=546].	8
Wykres 6. Co składa się na Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe? (pytanie wielokrotnego wyboru) [n=593].	9
Wykres 7. Co składa się na Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe? W podziale na płeć. Procent wyliczany w grupach określających doświadczenie zawodowe [n=593].	10
Wykres 8. Czy pojawienie się pandemii COVID-19 w Polsce w jakikolwiek sposób wpływa na Twoją obecną sytuację zawodową? [n=593].	11
Wykres 9. Oceń, jakiego typu zmiany (pozytywne, brak zmian, negatywne) wywołała sytuacja pandemii w poszczególnych aspektach Twojej sytuacji zawodowej [n=222].	11
Wykres 10. W jakim czasie odbywałeś/eś praktyki lub staż? [n=307].	12
Wykres 11. Oceń czy zgadzasz się z następującymi stwierdzeniami („Dzięki odbyciu stażu/praktyki...”) [n=307].	13
Wykres 12. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” [n=307].	14
Wykres 13. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” [2020: n=390, 2021: n=307].	15
Wykres 14. Na ile byś polecił/a udział w stażu/praktykach swojemu znajomemu lub członkowi rodziny, jako formę zdobywania doświadczenia zawodowego? 0 oznacza „zdecydowanie nie polecę”, zaś 10 – „zdecydowanie polecę” w podziale na okres odbywania praktyk (n=307).	16
Wykres 15. Jaką formę zatrudnienia preferujesz? [n=593].	17
Wykres 16. Jakie są Twoje preferencje dotyczące przyszłej pracy? [n=593].	18
Wykres 17. Jakie preferujesz warunki związane z zatrudnieniem? (które z podanych stwierdzeń jest Ci bliższe?) [n=307].	19
Wykres 18. Co jest dla Ciebie ważne przy wyborze pracodawcy? Wskaż maksymalnie trzy czynniki z poniższej listy (im wyżej w rankingu, tym ważniejszy czynnik) [n=593].	20
Wykres 19. Wymień maksymalnie trzy najistotniejsze wg Ciebie źródła wiedzy o pracodawcy. Proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi. Proszę wybrać od 1 do 3 odpowiedzi [n=593].	21
Wykres 20. Czy obawiasz się o swoją sytuację zawodową w przyszłości w związku z pandemią COVID-19? [n=593].	22
Wykres 21. Czy trwająca pandemia COVID-19 ma wpływ na rekrutację pracowników? [n=593].	22
Wykres 22. Jaki wpływ ma pandemia COVID-19 na podane aspekty procesu rekrutacji pracowników? [n=332].	23
Wykres 23. Czy brałeś/eś udział w spotkaniu/spotkaniach z pracodawcami? [n=593].	24
Wykres 24. Które z poniższych form spotkań podobają Ci się najbardziej? [n=217].	24
Wykres 25. Którymi z poniższych form spotkania byłabyś/byłbyś zainteresowana/y najbardziej? (n=323).	25
Wykres 26. Jakie miałybyś/miałbyś oczekiwania wobec tych spotkań? [n=323].	26