



Uniwersytet
Wrocławski

Akademickie
Biuro Karier

Ambicja w czasach AI

Badanie opinii generacji Z na temat rynku pracy i postaw
wobec kariery zawodowej



Czym dla Ciebie jest sukces?

Myślę, że jest to po prostu praca, która daje mi satysfakcję, czyli pozwala mi się rozwijać, daje mi wystarczające zaplecze finansowe, którą lubię wykonywać, chcę ją wykonywać (...).

student Uniwersytetu Wrocławskiego

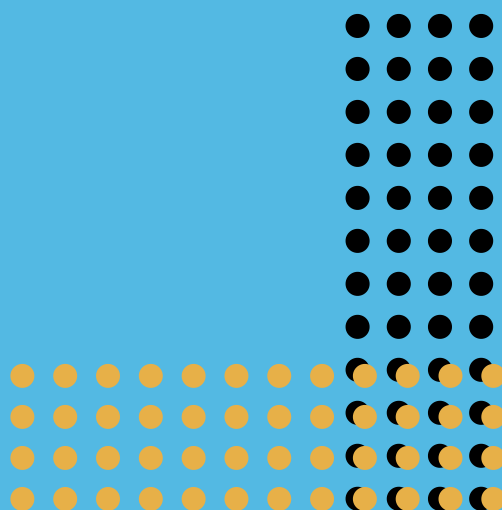
Ja o takim wielkim sukcesie zawodowym nigdy nie myślałam, ale czuję, że mam dużo takich małych sukcesów.

studentka Uniwersytetu Wrocławskiego



SPIS TREŚCI

● O raporcie	<u>4</u>
● Powiedz, co o tym sądzisz. Wyniki badania jakościowego.	<u>5</u>
● Napisz, co uważasz. Wyniki badania ilościowego.	<u>11</u>
● Wnioski	<u>61</u>
● Eksperci	<u>65</u>
● Metodologia	<u>72</u>



O RAPORCIE

Generacja Z funkcjonuje na rynku pracy już od kilku lat, jednak jej ścieżka wejścia w dorosłość i życie zawodowe znacząco różni się od doświadczeń wcześniejszych pokoleń. Pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie oraz towarzysząca im niepewność społeczno-ekonomiczna wpłynęły nie tylko na warunki zatrudnienia, lecz także na sposób studiowania, podejmowania pierwszych decyzji zawodowych i budowania poczucia własnej sprawczości. Dla wielu przedstawicielek i przedstawicieli pokolenia Z wydarzenia te stały się momentem redefinicji planów, oczekiwań i wyobrażeń o pracy.

Choć w ostatnich latach powstało wiele raportów poświęconych generacji Z, zwłaszcza w kontekście rynku pracy, nadal trudno o pogłębione zrozumienie jej postaw, motywacji i obaw. Jeszcze większym wyzwaniem okazuje się próba odniesienia ogólnych wniosków do konkretnych środowisk akademickich. Doświadczenia studentek i studentów Uniwersytetu Wrocławskiego nie zawsze wpisują się w dominujące narracje o „Zetkach”, a bezpośrednie uogólnianie wyników badań ogólnopolskich czy międzynarodowych nie pozwala w pełni uchwycić ich specyfiki.

Celem przeprowadzonych badań było lepsze zrozumienie tego, jak osoby studiujące na Uniwersytecie Wrocławskim, należące do pokolenia Z, postrzegają siebie jako przyszłych pracowników oraz jak oceniają swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe.

Interesowały nas ich opinie, oczekiwania i obawy – zarówno te związane z karierą zawodową, jak i z samym procesem studiowania oraz przygotowaniem do wejścia na rynek pracy.

Wyniki badań będą stanowiły dla Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Wrocławskiego istotne źródło wiedzy w projektowaniu i rozwijaniu oferty wsparcia dla studentek i studentów. Najważniejsze wnioski zostaną również przekazane naszym partnerom, firmom i instytucjom współpracującym z UWr, aby lepiej odpowiadać na realne potrzeby młodych ludzi rozpoczynających swoją drogę zawodową.

Powiedz, co o tym sądzisz.

Wyniki badania jakościowego w formie zogniskowanego wywiadu grupowego.



Badanie jakościowe w formie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) miało charakter eksploracyjny i stanowiło etap poprzedzający badanie ilościowe. Jego celem było pogłębione rozpoznanie postaw, języka oraz sposobów interpretowania doświadczeń zawodowych i edukacyjnych przez studentki i studentów Uniwersytetu Wrocławskiego należących do pokolenia Z.

Uzyskane wnioski posłużyły do doprecyzowania obszarów problemowych oraz konstrukcji narzędzia badawczego wykorzystywanego w kolejnym etapie badania jakim było badanie ilościowe.

Jak definiują pracę zawodową?

Na początku badania uczestników zapytano, czy rozróżniają pojęcia „praca zawodowa” i „praca w zawodzie”, a jeśli dostrzegają między nimi różnicę - na czym ona polega.

Praca zawodowa

Wykonywana na podstawie umowy, za którą otrzymuje się wynagrodzenie.

Praca w zawodzie

Praca wykonywana na podstawie umowy, za którą otrzymuje się wynagrodzenie, **związana z wykształceniem wykonującej ją osoby.**

Praca a studia

Wszyscy uczestnicy badania jakościowego łączyli studia z pracą zawodową. Wśród najczęściej wskazywanych powodów podjęcia zatrudnienia wymieniano chęć zarobienia pieniędzy - zarówno na własne utrzymanie, jak i jako dodatkowe źródło dochodu, w sytuacji gdy utrzymywani są przez rodzinę. Praca stanowiła również źródło satysfakcji, jednak najwięcej osób deklarowało, że podejmuje ją przede wszystkim w celu zdobycia doświadczenia zawodowego.

Według raportu Portfel studenta 2025, opracowanego przez Fundację Warszawski Instytut Bankowości oraz Związek Banków Polskich, średnie miesięczne wydatki studenta studiującego w trybie niestacjonarnym w Polsce w roku 2025 wynoszą 3979,22 zł a studenta studiującego stacjonarnie 3419,22 zł. Biorąc pod uwagę, że pensja minimalna w 2025 to 4666 zł brutto (co daje około 3511 zł netto), widać, że samodzielne utrzymanie się osób studiujących jest bardzo trudne.

Wejście na rynek pracy?

Co dla generacji Z oznacza „wejście na rynek pracy”? Najczęściej moment ten nie kojarzył się badanym z zakończeniem studiów, a z podjęciem pierwszej pracy zarobkowej.

Najbardziej zaskoczyło studentów to, jak wiele formalności wiąże się z rozpoczęciem pierwszej pracy i jak mało wiedzieli o nich wcześniej. Rozmówcy wskazywali również na potrzebę zdobycia podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy, obejmującej m.in. różnice między rodzajami umów, zasady naliczania urlopu, kwestie związane z założeniem działalności gospodarczej czy wypełnianiem rocznego PIT-u.

Respondenci zaznaczyli, że chcieliby również wiedzieć jak rozmawiać o pieniądzach, negocjować stawkę czy wyceniać swoje kompetencje. Podkreślali też, że potrzebują wsparcia w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz tworzeniu spersonalizowanych dokumentów aplikacyjnych, dostosowanych do ich aktualnych potrzeb i sytuacji zawodowej. W tym obszarze wsparcie zapewnia im Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego.

Zagrożenia dla gen Z na rynku pracy

Do najczęściej wymienianych przez przedstawicieli generacji Z obaw związanych z rynkiem pracy należały: ryzyko zwolnienia, niestabilność finansowa, niepewność stałości zatrudnienia, wykonywanie pracy niezgodnej z ich zainteresowaniami i predyspozycjami oraz lęk przed wypaleniem zawodowym.

Przedstawiciele generacji Z wskazali również kilka czynników, które ich zdaniem mogą utrudniać wejście na rynek pracy lub stanowić zagrożenie podczas aktywności zawodowej. Najczęściej podkreślali obawy związane ze stagnacją, nadmierną stałością oraz sztywnymi strukturami organizacyjnymi w miejscu pracy.

Kolejnym, wskazywanym przez respondentów, zagrożeniem jest rozwój technologii, który ich zdaniem może doprowadzić do zanikania niektórych zawodów oraz znacząco wpłynąć na sposób wykonywania wielu innych. Studenci zwracali również uwagę na rosnące przesycenie rynku pracy specjalistami w wybranych dziedzinach. Podkreślali, że już teraz obserwują sytuacje, w których osoby z wyższym wykształceniem mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia zgodnego z kierunkiem ukończonych studiów.

Jest ogromny odsetek osób z wyższym wykształceniem, które nie mogą znaleźć pracy w swoim wykształceniu. Mamy dużo ludzi po studiach, a nie wszędzie jest takie zapotrzebowanie i ludzie pracują w nie swoich branżach i wbrew swojemu wykształceniu, bo nie mogą znaleźć niczego innego.

Studentka UWr

Szanse dla gen Z na rynku pracy

Zapytani o swoje atuty oraz czynniki, które mogą stanowić dla nich szansę przy wchodzeniu na rynek pracy, przedstawiciele generacji Z najczęściej wskazywali większą mobilność. Kolejnym pozytywnym wyróżnikiem jest według nich biegłość technologiczna. Rozmówcy zauważali, że technologia towarzyszyła im od najmłodszych lat i stała się integralną częścią codzienności, dzięki czemu łatwiej odnajdują się w środowisku cyfrowym i szybko adaptują do nowych narzędzi.

Badani podkreślali również, że ich pokoleniu łatwiej jest się przebranżowić. Są świadomi, że w trakcie życia zawodowego mogą stanąć przed koniecznością zmiany profesji nawet kilkakrotnie. Zwracali także uwagę na większą świadomość swoich praw jako pracowników - deklarację o tyle interesującą, że jednocześnie wskazywali potrzebę zdobycia podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy czy negocjacji wynagrodzenia.

Ludzie wiedzą więcej o rynku pracy, co wolno, a czego nie wolno, wiedzą, że za dzień próbny muszą mieć zapłacone, zdają sobie sprawę, jakie pytania są zakazane na rozmowie rekrutacyjnej.

Studentka UWr

Jak pokolenie Z definiuje rozwój?

Studenci reprezentujący generację Z podkreślali, że nie postrzegają rozwoju zawodowego wyłącznie jako awansu na coraz wyższe stanowiska. Dla wielu z nich kluczowym wyznacznikiem progresu jest przede wszystkim posiadana wiedza oraz różnorodne doświadczenia zdobywane w trakcie kariery. Chętnie korzystają z możliwości uczenia się poza tradycyjnym systemem edukacji – uczestniczą w kursach, szkoleniach i innych formach kształcenia. Istotnym elementem ich rozwoju jest również praktyczne doświadczenie nabywane bezpośrednio w środowisku pracy.

Dla mnie to jest przede wszystkim zdobywanie kompetencji, ale kompetencji, które są poświadczone czymś, jakimś certyfikatem, dokumentem, świadectwem, coś takiego, czyli jakby budowanie po prostu swojej takiej bazy możliwości. Ja sobie na przykład cenię to, że mam takie dokumenty, takie rzeczy, które mogłem wybrać i sprofilować pod jakiegoś konkretnego pracodawcę.

Student UW r

Odpowiedzi studentek i studentów wskazują, że są świadomi zmian zachodzących na rynku pracy w związku z rozwojem nowych technologii. Mówiąc o doskonaleniu swoich kompetencji podkreślali, że umiejętności cyfrowe są – ich zdaniem – podstawą funkcjonowania we współczesnym środowisku zawodowym, ponieważ wiele profesji opiera się na narzędziach cyfrowych lub wykorzystuje je jako istotny element pracy. Studenci zwracali również uwagę, że w ich rozumieniu kompetencje cyfrowe obejmują nie tylko obsługę narzędzi, lecz także świadome i efektywne korzystanie z nich, pozwalające maksymalnie wykorzystać ich potencjał.

Właśnie praca z danymi to jest w tym momencie niesamowicie istotna rzecz. Myślę, że w każdej branży. Informacjami, po prostu, które są dostępne, zdublowane i właśnie krytyczne wybieranie i czytanie, i ogarnianie, i szukanie informacji, które rzeczywiście są istotne dla nas i przydatne.

Studentka UW r

Podsumowanie

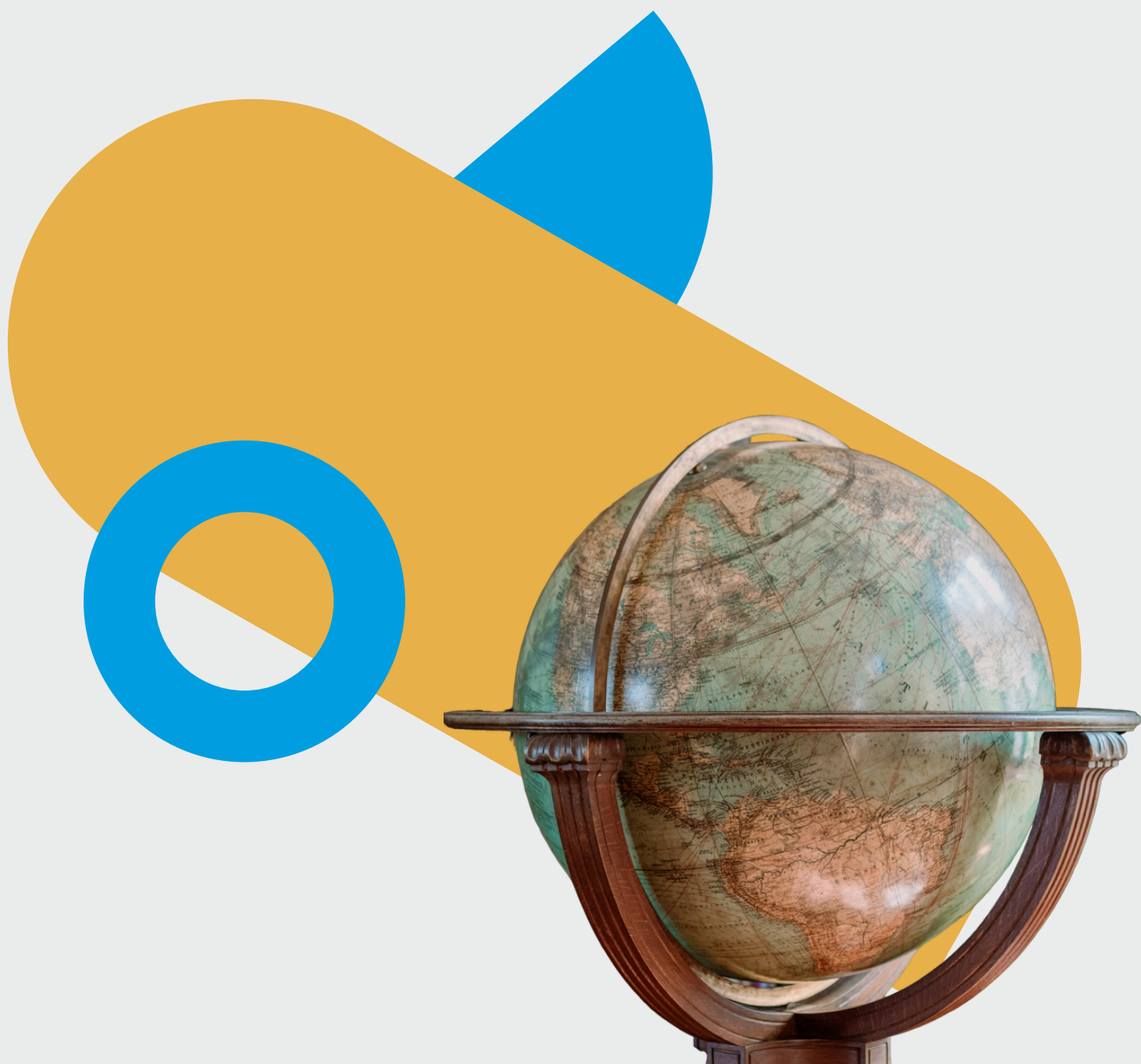
Wyniki badania jakościowego, przeprowadzonego w formie zogniskowanego wywiadu grupowego, pozwoliły na pogłębione spojrzenie na zagadnienia poruszane wcześniej w badaniu „Plany i oczekiwania zawodowe studentek i studentów Uniwersytetu Wrocławskiego w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy”, zrealizowanym w latach 2022–2023 przez ambasadorki Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Wrocławskiego.

Kwestie podjęte podczas wywiadu stały się również punktem wyjścia do badania ilościowego, zrealizowanego w formie ankiety internetowej wśród studentek i studentów polsko- i anglojęzycznych Uniwersytetu Wrocławskiego.



Napisz, co uważasz.

Wyniki badania ilościowego w formie ankiety internetowej.



Opis grupy badanej

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone w formie ankiety internetowej (CAWI) na grupie 400 studentów i studentek Uniwersytetu Wrocławskiego, w tym 357 osób polskojęzycznych i 43 osób anglojęzycznych. Badanie zostało zrealizowane w pierwszej połowie 2025 roku.

O skomentowanie otrzymanych wyników poprosiliśmy ekspertki i ekspertów, którzy omówili wyniki nadając im szerszą perspektywę.

Wśród studentów i studentek, którzy wzięli udział w badaniu znajdowały się osoby w wieku od 18 do 29 lat. W młodszej grupie (18-22 lata) znalazło się 269 osób, a w starszej (23-29 lat) 131 osób.

Większość z osób biorących udział w badaniu studiuje 1 kierunek, jedynie 23 osoby studiują równocześnie na dwóch kierunkach.



89% osób polskojęzycznych



67% osób w wieku 18-22 lata

33% osób w wieku 23-29 lat

n=400

Wśród osób badanych 80 osób nigdy nie pracowało, 158 osób pracowało w przeszłości, ale obecnie nie pracuje a 162 osoby pracowały w czasie przeprowadzania badania.

20% studentów nigdy nie pracowało



82 % studentów polskojęzycznych UWr ma doświadczenie w pracy



65% anglojęzycznych studentów UWr ma doświadczenie w pracy

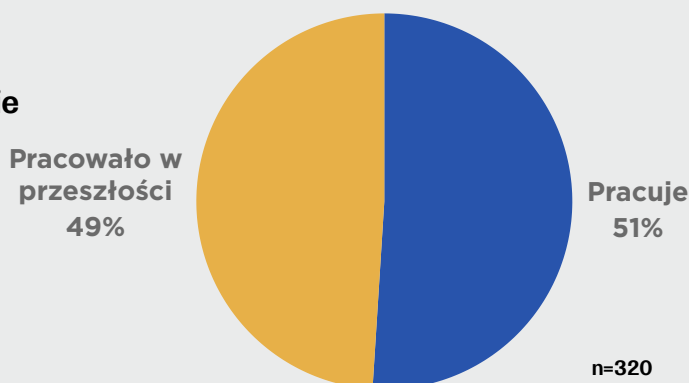


n=400

Wśród badanych z doświadczeniem zawodowym:

51% studentów pracowało w momencie przeprowadzania badania

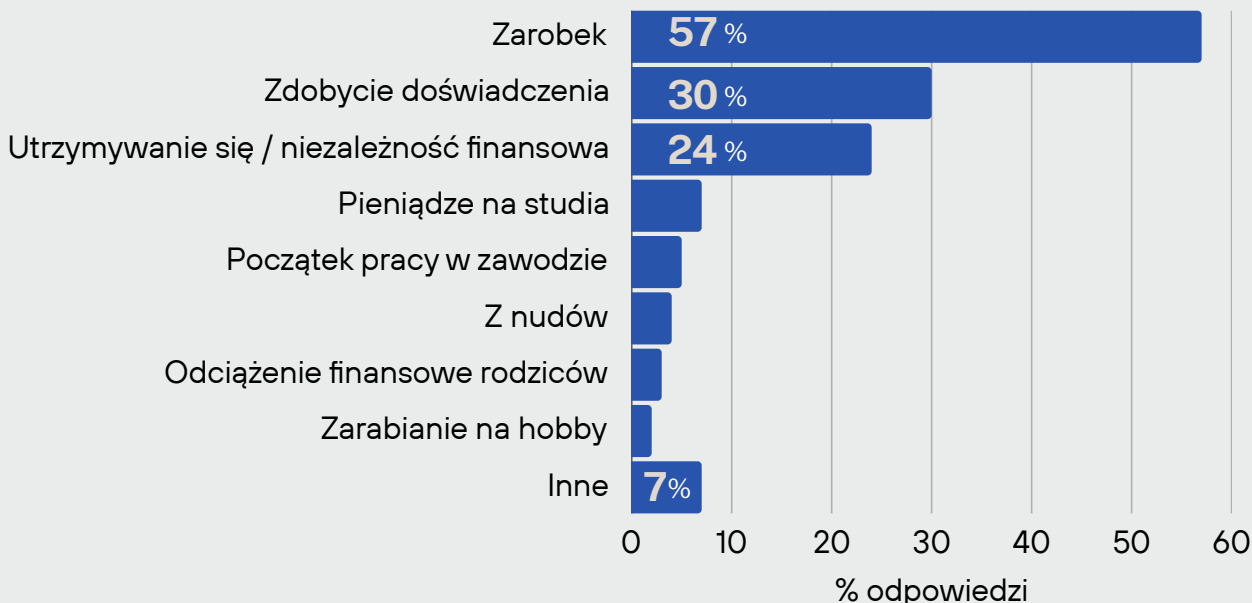
49% studentów pracowało w przeszłości



Badania prowadzone przez ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych wskazuje, że bez względu na poziom ukończonych studiów absolwenci, którzy pracowali etatowo lub na samozatrudnieniu przed i w trakcie studiów, w pierwszym roku po ich ukończeniu zarabiają więcej niż osoby, które nie pracowały przed ukończeniem studiów.*

Co motywuje gen Z do pracy?

Co było motywacją do podjęcia pracy.



n=320 (pytanie otwarte. Możliwe podanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

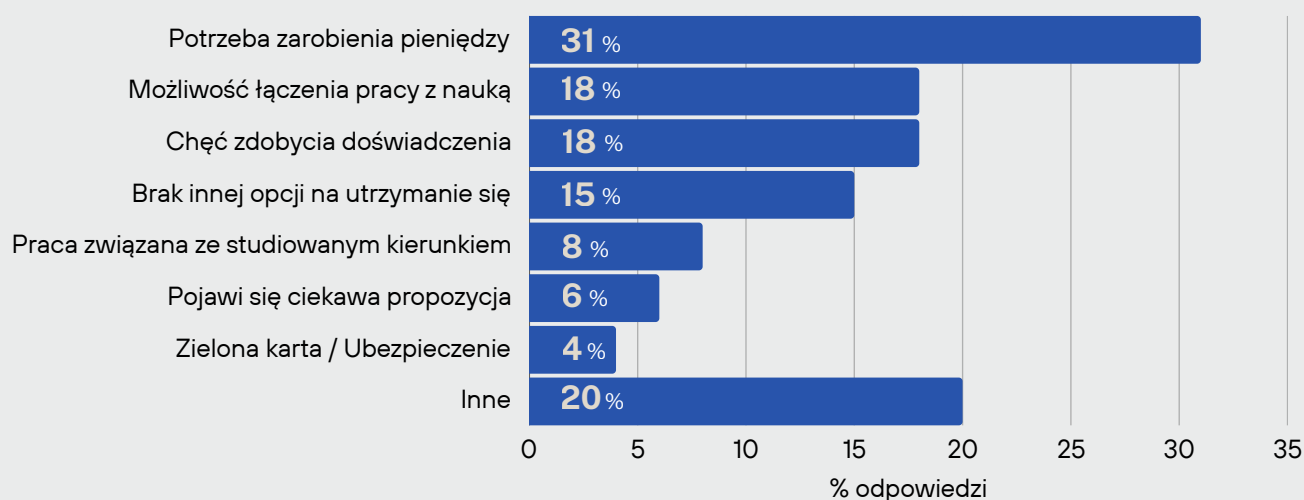
*Źródło: Raport Absolwenci 2023 dla Uniwersytetu Wrocławskiego. <https://ela.nauka.gov.pl/pl/experts/reports/graduates?graduationYear=2023&searchType=GRADUATES&levelType=INSTITUTION&offset=0&institution=3840&limit=10> [dostęp: 15.12.2025]

Studenci i studentki, którzy pracowali w przeszłości lub pracują obecnie, zostali zapytani o to, co było ich motywacją do podjęcia pracy. Najczęściej udzielaną odpowiedzią były motywacje zarobkowe (57%).

Wśród udzielonych odpowiedzi wyodrębniono osobną kategorię odnoszącą się do potrzeby samodzielnego utrzymania się oraz dążenia do niezależności finansowej. Motyw ten może wiązać się z większym poczuciem zobowiązania do podjęcia pracy zarobkowej, a także z koniecznością osiągnięcia dochodów na określonym poziomie, umożliwiającym samodzielne pokrywanie kosztów utrzymania. Aspekt ten nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób, które już na etapie studiów utrzymują się samodzielnie.

Drugą najczęściej udzielaną odpowiedzią (30%) była chęć zdobycia doświadczenia. To, że osoby studiujące chcą zdobywać doświadczenie zawodowe, jest wyjątkowo pozytywną informacją - praktyka ta niewątpliwie daje im realną przewagę na rynku pracy, co potwierdzają liczne opinie pracodawców.

Co mogłoby zmotywować studentów, którzy nigdy nie pracowali do podjęcia pracy?



n=80 (pytanie otwarte. Możliwe podanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

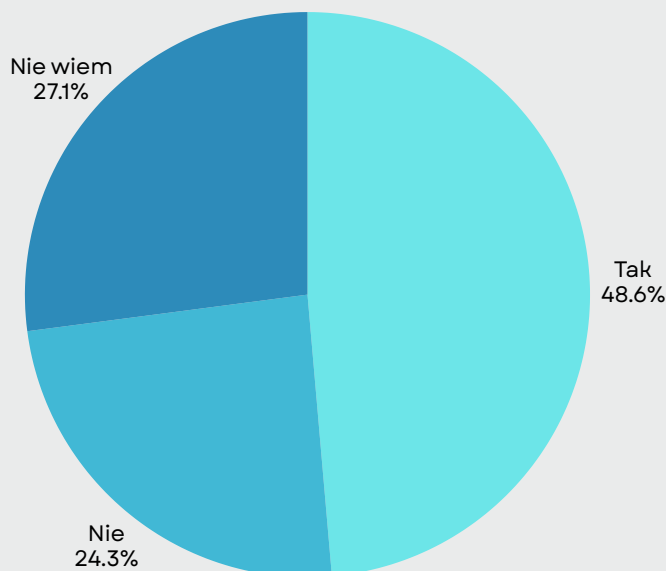
Osoby, które nigdy nie podjęły pracy zawodowej, zapytane zostały, co mogłoby je zmotywować do jej podjęcia. Najwięcej odpowiedzi wskazywało, że byłaby to możliwość zarobienia pieniędzy (31%).

Na drugim miejscu, z tą samą liczbą wskazań (18%) znalazły się odpowiedzi: możliwość połączenia pracy z nauką oraz chęć zdobycia doświadczenia.

Co interesujące, aż 15% z badanych osób stwierdziło, że obecnie do podjęcia pracy zmusiłby ich jedynie brak innej opcji na utrzymanie się.

Studiowanie według generacji Z

Czy uważasz, że ukończenie przez Ciebie studiów, daje Ci przewagę na rynku pracy w stosunku do osób w Twoim wieku, które nie ukończyły studiów?



n=400

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

Komentarz ekspertki:

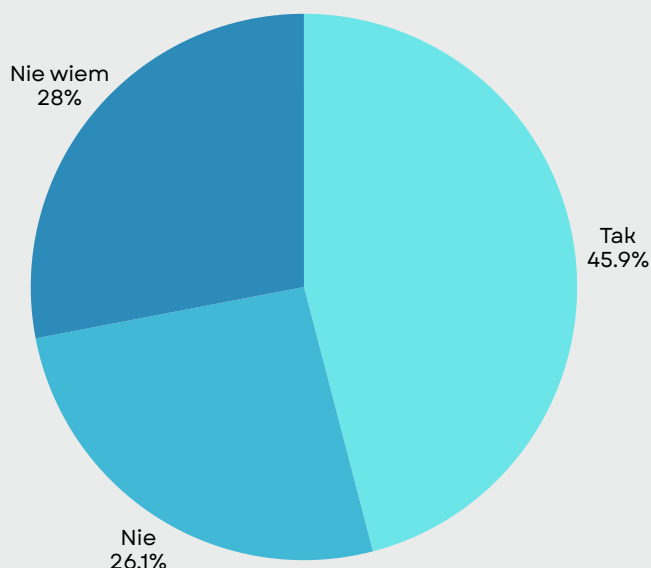
Polscy studenci traktują dyplom jako punkt wyjścia, a nie gwarancję przewagi. Dla zagranicznych pozostaje on strategicznym kapitałem i paszportem do mobilności. O przewadze decydują dziś kompetencje praktyczne, biegłość cyfrowa i gotowość do nieustannego uczenia się.



Anna Gierasimowicz
Założycielka Careers Compass

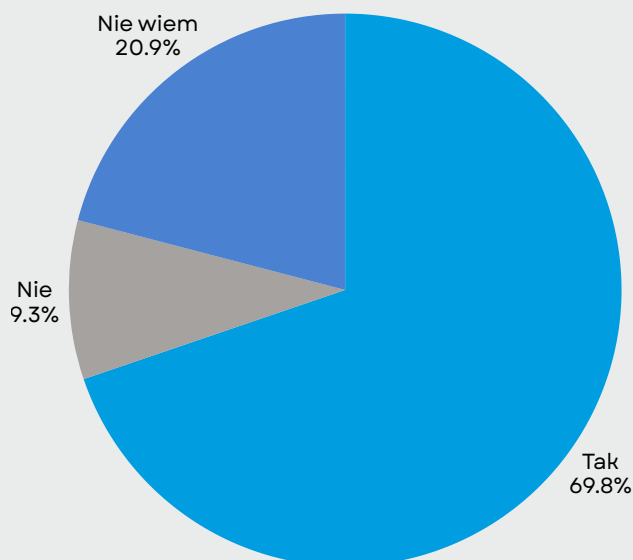
Czy uważasz, że ukończenie przez Ciebie studiów, daje Ci przewagę na rynku pracy w stosunku do osób w Twoim wieku, które nie ukończyły studiów?

Studenci polskojęzyczni



n=357

Studenci anglojęzyczni



n=43

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Zastanawiająca jest duża różnica w odpowiedziach „nie” pomiędzy studentami polskojęzycznymi i anglojęzycznymi. Może to wskazywać na różny sposób postrzegania rzeczywistości na poziomie lokalnym (krajowym) i międzynarodowym.



Piotr Graczyk

Dyrektor Naukowy w Selvita S.A.

Wszyscy studenci zostali zapytani, czy ich zdaniem ukończenie studiów daje przewagę na rynku pracy. Osoby, które udzieliły odpowiedzi „tak”, poproszono o wskazanie, na czym polega ta przewaga. Natomiast respondentów odpowiadających „nie” zapytano o powody podjęcia studiów.

Na czym polega przewaga osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy?



n=194 (pytanie otwarte. Możliwe podanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

Wśród najczęściej pojawiających się odpowiedzi padało „zdobycie większej/specjalistycznej wiedzy”. To, zdaniem badanych studentów, najważniejszy pozytywny wyróżnik absolwentów UWr na rynku pracy.

Kolejnym istotnym dla studentów aspektem jest dyplom, który stanowi potwierdzenie zdobytej podczas studiów wiedzy i umiejętności, a niekiedy jest wręcz wymagany, aby podjąć pracę w wybranych zawodach - na przykład prawniczych, związanych z opieką nad dziećmi czy nauczaniem w szkołach.

Komentarz eksperta:

Studenci doceniają rolę wykształcenia wyższego w zdobywaniu kwalifikacji i pierwszych doświadczeń, co przekłada się na większe możliwości zdobycia pracy w wymarzonym zawodzie. Wiedza i doświadczenie praktyczne zdobyte podczas studiów pomagają przekonać pracodawcę o własnej wartości.

Niestety, daje o sobie znać wiara w magiczną wartość dyplomu jako takiego, która może być źródłem rozczarowań podczas rekrutacji przez bardziej wymagających pracodawców. Podkreślenia wymaga świadomość studentów, że studia nie służą wyłącznie do nauki przedmiotów kierunkowych, ale do zdobycia szerszych, transferowalnych kompetencji, które mogą się przydać w razie zmian na rynku pracy.



Piotr Graczyk

Dyrektor Naukowy w Selvita S.A.

Wśród studentek i studentów zapytanych o to, czy ukończenie studiów daje im przewagę na rynku pracy, 24% odpowiedziało „nie”. Osoby te poproszono następnie o wskazanie powodów podjęcia studiów.

Jakie są Twoje powody studiowania?



n=97 (pytanie otwarte. Możliwe podanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

Osoby, które nie uważają by dyplom ukończenia studiów wyższych stanowił ich przewagę na rynku pracy, zapytane o powód studiowania najczęściej wskazywały rozwijanie swoich zainteresowań i pasji.

Jako kolejne najczęściej wskazywane powody pojawiały się chęć zdobywania wiedzy oraz potrzeba samorozwoju. Jedynie 6% respondentów zaznaczyło, że decyzja o podjęciu studiów była wynikiem presji ze strony rodziny lub otoczenia. Odpowiedzi te potwierdzają wnioski z badania „Plany i oczekiwania zawodowe studentek i studentów Uniwersytetu Wrocławskiego w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy”, które wykazało, że aż 90% studentek i studentów UWr wybrało kierunek studiów, kierując się przede wszystkim własnymi zainteresowaniami.

Komentarz eksperta:

Skoro ta grupa odpowiedziała „nie” należałoby się zastanowić nad motywacją do podjęcia studiów. Nie jest wykluczone, że w sytuacji gdyby dostanie się na studia było poprzedzone egzaminami konkursowymi (jak to miało miejsce kilkadziesiąt lat temu), niewiele osób z tej grupy zakwalifikowałoby się.

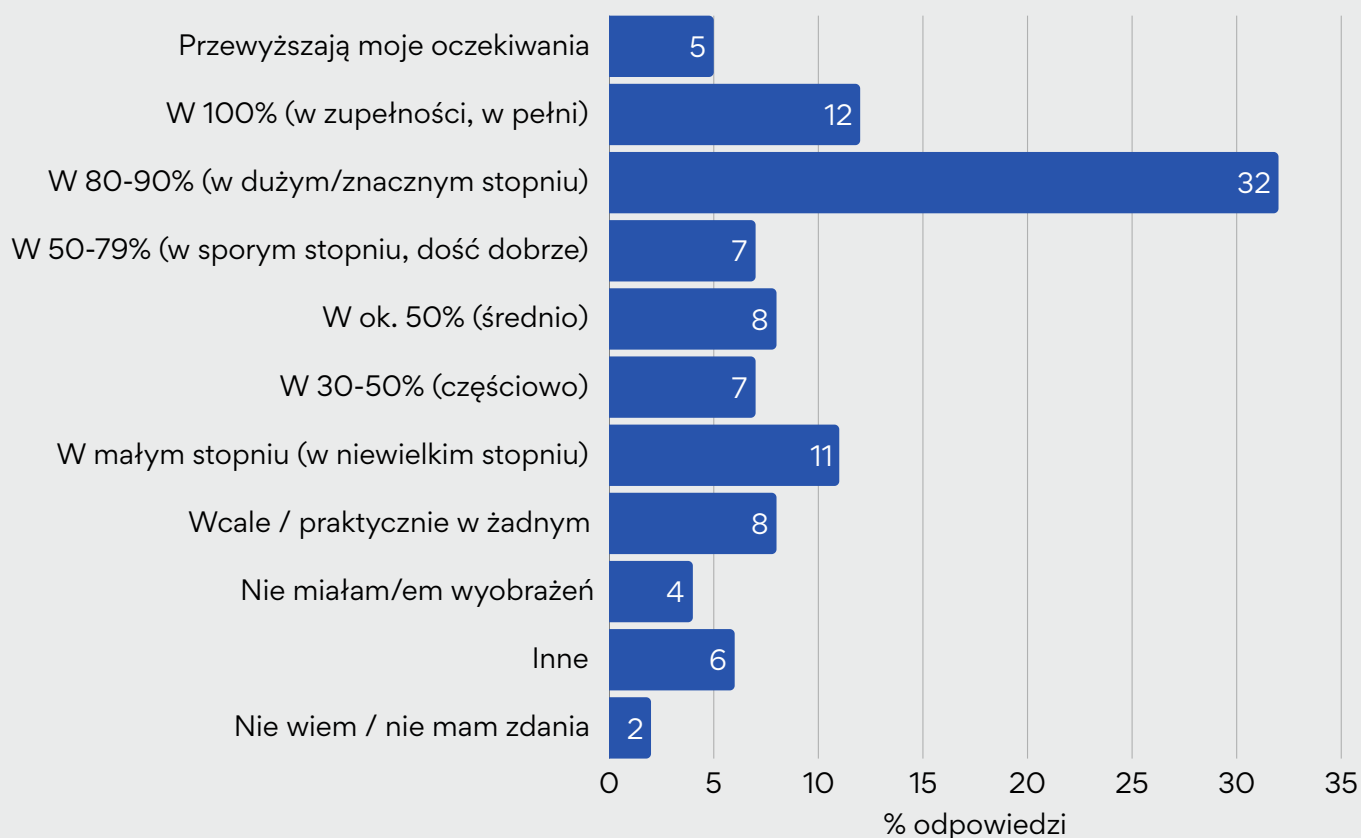
Choć zdobywanie wiedzy zostało wymienione przez całkiem dużą grupę osób (a jakżeby inaczej!), uwagę zwracają odpowiedzi typu „presja rodziny”, „ucieczka przed normalną pracą zawodową”, „brak innego pomysłu na siebie”, „samorozwój”. Wskazuje to, moim zdaniem, na niezakończony proces wkraczania w dorosłość. Zgadzałaby się z powyższą konkluzją zdecydowanie większa ilość odpowiedzi na „tak” wśród studentów anglojęzycznych, którzy podejmując studia za granicą, zapewne wiedzą lepiej od Polaków, czego chcą od życia. O ile proces dojrzewania polskich studentów nie odbywa się na koszt społeczeństwa jest to akceptowalne. W obecnej, zastanej już sytuacji grupa, która odpowiedziała „nie”, kwalifikuje się do mentoringu, ale nieco innego niż ta, która odpowiedziała „tak”.



Piotr Graczyk

Dyrektor Naukowy w Selvita S.A.

W jakim stopniu studia na wybranym przez Ciebie kierunku pokrywają się z Twoimi wcześniejszymi wyobrażeniami?



n=400 (pytanie otwarte)

Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.

Opracowanie własne. Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania.

Kandydaci wybierając kierunek studiów często tworzą wyobrażenie na temat tego, jak będą wyglądały ich studia, czego będą się uczyć, w jaki sposób prowadzone będą zajęcia. Zapytaliśmy ich na ile stworzone przez nich wyobrażenia na temat studiowania spotkały się z rzeczywistością.

Otrzymane wyniki napawają optymizmem - większość studentów uważa, że studia spełniły ich wyobrażenia w pełni (12%) lub w dużym stopniu (32%), a 5% stwierdziło, że studia przewyższyły ich oczekiwania.

Komentarz eksperta:

Odpowiedzi studentów pokazują, że w wielu przypadkach studia spełniają lub nawet przewyższają ich oczekiwania, choć część osób wskazuje na rozbieżności pomiędzy wcześniejszymi wyobrażeniami a rzeczywistością. Dlatego cały czas rozwijamy inicjatywy, które ułatwiają kandydatom podejmowanie trafnych i świadomych decyzji edukacyjnych.

Służą temu m.in. dni otwarte czy adaptacyjne na wydziałach oraz działania nowo powołanego Biura ds. Rekrutacji na Studia, które poprzez aktywną kampanię w mediach społecznościowych czy udział w targach edukacyjnych przybliży kandydatom nie tylko poszczególne kierunki studiów, ale również pomaga zrozumieć zasady funkcjonowania naszej uczelni.



dr hab. Łukasz Machaj prof. UWr

Prorektor ds. nauczania

Trudności generacji Z podczas studiów

Co sprawia studentom największą trudność w czasie studiowania?

Najwięcej osób jako największą trudność z jaką spotykają się podczas studiowania wskazało obowiązek zaliczania przedmiotów, które nie są dla nich interesujące (50%).

Zarządzanie czasem oraz stres związany ze studiowaniem - obie te odpowiedzi zostały wymienione przez 44% badanych. Wiele osób wskazało także, że trudnością jest także ich brak samodyscypliny (36%) oraz brak motywacji (35%). Jedynie 29% studentów jako trudność wskazało łączenie studiów z pracą zawodową a 26% samodzielne finansowe utrzymywanie się.

Co jest największą trudnością, z którą zmagają się studenci?



n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Brak entuzjazmu do pewnych przedmiotów, jest chyba nieodłącznym elementem studiowania i dosyć powszechnym zjawiskiem. Program studiów obejmuje różnorodne treści, które choć nie zawsze atrakcyjne w danym momencie, to służą budowaniu kompleksowej wiedzy i kompetencji zawodowych.

Często właśnie późniejsza perspektywa zawodowa uzasadnia istnienie przedmiotów czy zagadnień, które na studiach wydawały się niepotrzebne, zbyt trudne czy nieinteresujące.

Uniwersytet Wrocławski aktywnie wspiera osoby studiujące na różnych etapach edukacji, od pomocy psychologicznej oferowanej w ramach inicjatywy „Pomocny UWr”, po działania Akademickiego Biura Karier, które rozwija kompetencje miękkie i skutecznie przygotowuje studentów do wejścia na rynek pracy. Ważną rolę w integracji nowych członków społeczności akademickiej odgrywa również Samorząd Studencki, którego liczne inicjatywy sprzyjają budowaniu relacji i poczuciu przynależności już od pierwszych dni na Uczelni.



dr hab. Łukasz Machaj prof. UWr

Prorektor ds. nauczania

Komentarz eksperta:

Uzyskane wyniki ilościowe dokładnie odzwierciedlają dane pochodzące z licznych raportów opracowywanych np. przez takie firmy konsultingowe jak: Deloitte, PwC czy EY. Wyraźną potrzebą reprezentantów pokolenia Z jest rozwój zgodny z ich zainteresowaniami, elastyczność, zindywidualizowane podejście w trakcie procesu nauki a także planowania ścieżek kariery zawodowej.

Stąd mniej ciekawe, interesujące zajęcia, wyższe napięcie emocjonalne związane ze studiowaniem, ale także kwestie związane z zarządzaniem sobą w czasie, zarządzaniem priorytetami były wskazywane jak najtrudniejsze przez Uczestników badania.

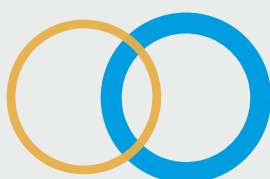
Wiele doniesień badawczych oraz raportów opracowywanych na rynku pracy podkreśla wyższą wrażliwość emocjonalną pokolenia Z nazywając tę grupę pokoleniową pokoleniem „płatków śniegu”, co miałyby symbolizować większą wrażliwość i podatność na bodźce stresowe.

Od dawna w literaturze psychologicznej wskazywano na fakt, iż większe koszty emocjonalne pracy ponoszą ludzie młodzi, wchodzący na rynek (za: Sęk, 2004, 2010, Maslach, Leiter 2018) za względu na brak lub niedostateczne jeszcze doświadczenie życiowe, mniejszą ilość „przeżytych” sytuacji trudnych. Proces studiowania a następnie „wchodzenia” na rynek pracy jest właśnie takim mocno obciążającym emocjonalnie etapem w życiu. Uważam jednak, że pokolenie Z prezentuje większą śmiałość i świadomość we wskazywaniu tych obciążeń i stresorów.

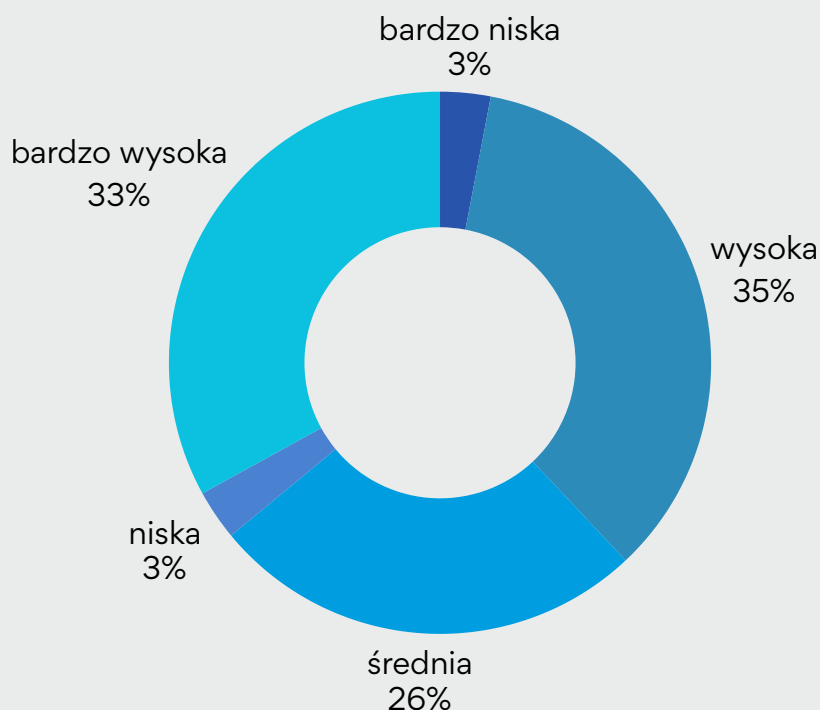


dr Magdalena Ślazyk-Sobol

Psycholog, adiunkt w IPs UWr,
konsultant HR, coach



Jaka jest motywacja badanych do ukończenia studiów??



n=400 (pytanie zamknięte, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Zwątpienie podczas studiów?

Zdecydowana większość studentów i studentek Uniwersytetu Wrocławskiego zaznaczyła podczas badania, że ma bardzo wysoką (33%) lub wysoką (35%) motywację, aby ukończyć studia.

To bardzo dobry wynik, biorąc pod uwagę dane POL-on (Zintegrowany System Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce) przywołane w raporcie „Zjawisko drop-outu na polskich uczelniach” wskazujące, że w latach 2012-2020 aż 1,3 mln osób zrezygnowało ze studiów, co stanowiło 40% populacji studentów w tamtym czasie.*

Zapytaliśmy więc osoby studiujące na Uniwersytecie Wrocławskim o to, czy rozważali kiedyś porzucenie studiów.

*Źródło: Badanie Ośrodek Przetwarzania Informacji Państwowego Instytutu Badawczego, *Zjawisko drop-outu na polskich uczelniach. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego*. Warszawa 2020.

Czy studenci rozważają rezygnację ze studiów?



n=400 (pytanie zamknięte, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Rozważana rezygnacja ze studiów

Większość studentek i studentów Uniwersytetu Wrocławskiego wskazała, że nigdy nie rozważała rezygnacji z podjętych studiów. Nieco ponad 30% badanych przyznało, że taki pomysł pojawił się w przeszłości, jednak ostatecznie nie zdecydowali się na porzucenie kierunku. Taki wynik może wynikać z rozbieżności między wyobrażeniami dotyczącymi studiowanego kierunku a jego rzeczywistym przebiegiem.

Zgodnie z badaniami Ośrodka Przetwarzania Informacji (OPI) z 2020 roku dotyczącymi zjawiska drop-outu*, studenci oczekują od studiów przede wszystkim praktycznej wiedzy. Tymczasem programy kształcenia najczęściej zakładają, że początkowe semestry służą zdobyciu podstaw teoretycznych, które dopiero później umożliwiają rozwijanie praktycznych umiejętności.

Badania OPI pokazują również, że rezygnacja ze studiów najczęściej następuje w pierwszych dwóch semestrach: dotyczy to około 66% studentów studiów pierwszego stopnia, 60% studentów studiów drugiego stopnia oraz około 50% osób studiujących na jednolitych studiach magisterskich.

*Źródło: Badanie Ośrodek Przetwarzania Informacji Państwowego Instytutu Badawczego, *Zjawisko drop-outu na polskich uczelniach. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego*. Warszawa 2020.

Komentarz eksperta:

W zdecydowanym stopniu przeważają opinie Studentów dotyczące ich motywacji i determinacji do ukończenia studiów.

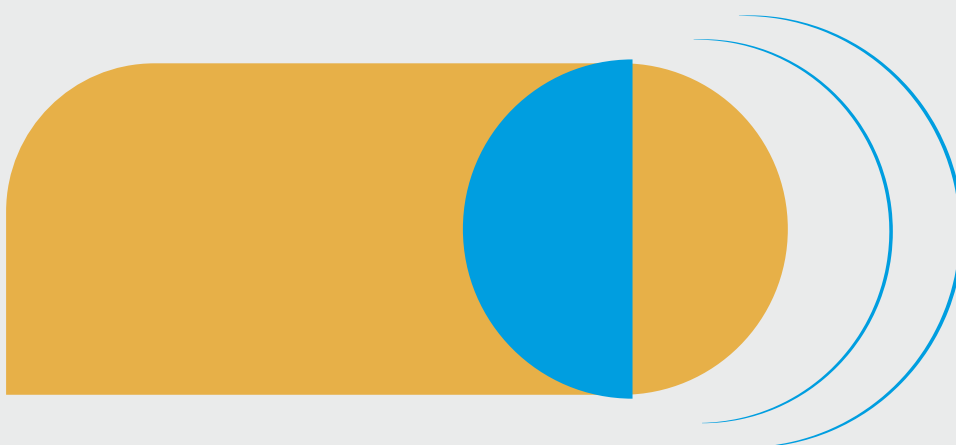
W obu grupach dominują odpowiedzi wskazujące na chęć „domknięcia” procesu studiowania. Na rynku pracy dominuje opinia, iż pokolenia Z częściej porzuca studia lub rezygnuje z nich, ponieważ są czasochłonne i kosztowne a przy tym nie zawsze zaspokajają zainteresowania młodych osób.

Podobnie jest w rotacji w miejscu pracy. Podaje się nawet, iż ok. 62% reprezentantów pokolenia Z zmienia pracę w ciągu roku poszukując lepszych dla siebie możliwości i alternatyw. Nie powinny więc dziwić wyniki prezentujące ocenę poziomu motywacji oraz rozważań związanych z porzuceniem studiów. 43% polskojęzycznych studentów oraz 30% anglojęzycznych studentów rozważyło albo rozważa taką rezygnację. To relatywnie wysoki odsetek, niemniej uważam, że potwierdza rynkowe trendy.



dr Magdalena Ślęzyk-Sobol

Psycholog, adiunkt w IPs UWn,
konsultant HR, coach



Dlaczego studenci rezygnują ze studiów?



n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Powody porzucenia studiów

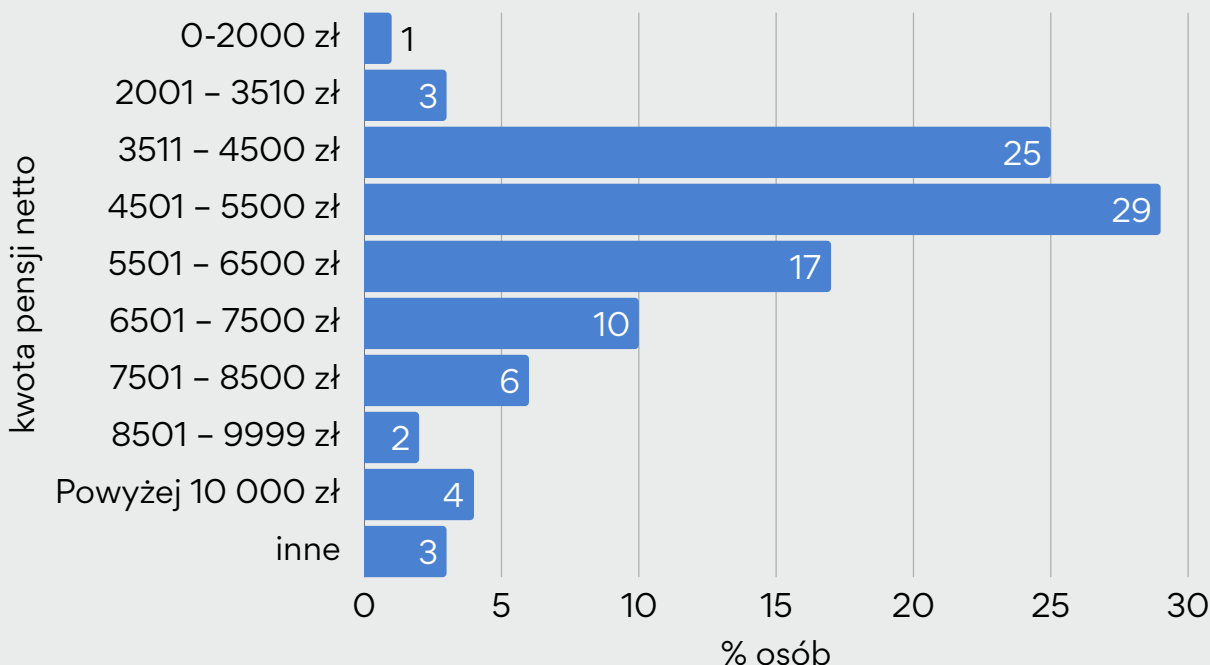
Zapytaliśmy studentów i studentki, jakie ich zdaniem mogą być powody porzucania studiów. Najczęściej udzieloną odpowiedzią, wskazaną przez 25% badanych było przypuszczenie, że studia nie spełniły wymagań lub też wyobrażeń osób, które je porzuciły. Kolejną najczęściej wskazywaną odpowiedzią było to, że na studiach wymagania są zbyt wysokie i jest zbyt wiele nauki. Odpowiedź tę wskazało 18% osób. Kolejne powody wymieniane przez zbadanych studentów i studentki to uświadomienie sobie, że wybrany kierunek studiów nie jest dla nich, co wskazało 14% respondentów a także to, że rezygnacja ze studiowania wynikała z niemożliwości połączenia studiów z pracą zarobkową, co wskazało 13% badanych osób.

Według ogólnopolskich badań przeprowadzonych przez OPI* najczęstszymi przyczynami porzucenia studiów są: brak zainteresowania przedmiotem studiów, elementy związane z poziomem studiów (w tym programem, przedmiotami i wykładowcami) oraz proporcjami przekazywanej wiedzy teoretycznej i praktycznej.

*Źródło: Badanie Ośrodek Przetwarzania Informacji Państwowego Instytutu Badawczego, *Zjawisko drop-outu na polskich uczelniach. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego*. Warszawa 2020.

Praca pokolenia Z

Ile powinna wynosić pierwsza wypłata według gen Z?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Odpowiedzi na pytanie: Wyobraź sobie, że właśnie skończyłaś/-eś studia i wybierasz się na rozmowę rekrutacyjną o pracę na pełen etat. Jakie są Twoje oczekiwania finansowe? Wpisz kwotę, którą chciałbyś/abyś zarabiać netto (na rękę).

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Pierwsza pensja gen Z

W badaniu zapytano respondentów, jakiej pensji netto oczekiwaliby w swojej pierwszej pracy na pełen etat po ukończeniu studiów. Najczęściej wskazywanym przedziałem było wynagrodzenie od 4501 do 5500 zł, które wybrało 29% badanych. Warto dodać, że w czasie realizacji badania minimalne wynagrodzenie w Polsce wynosiło 4300 zł brutto.

Zauważalne są wyraźne różnice pomiędzy odpowiedziami studentów studiujących w języku polskim i angielskim. W grupie anglojęzycznej najczęściej wybieranym przedziałem była pensja netto od 5501 do 6500 zł. Żaden z anglojęzycznych respondentów nie wskazał dwóch najniższych zakresów wynagrodzenia. Wśród studentów polskojęzycznych przedziały te wybrało łącznie 4% osób.

Komentarz eksperta:

W rekruterskiej bańce często można spotykać się z określeniem, że „Zetki” są roszczeniowe i charakteryzują je nieadekwatne do rynku oczekiwania. Odpowiedzi na to pytanie, w mojej opinii dementują ten stereotyp. Biorąc pod uwagę aktualne trendy wynagrodzeń i rodzaje umów, na jakie głównie mogą liczyć studenci, oczekiwania te w większości nie wydają się być zawyżone.

Owszem, część wybrała wyższe widełki, ale pozostaje pytanie, czy faktycznie byłyby one powodem odrzucenia ofert z niższą stawką oraz jak na rozkład odpowiedzi wpływają różnice wieku respondentów.



Anna Bielat

HR Manager w mbridge

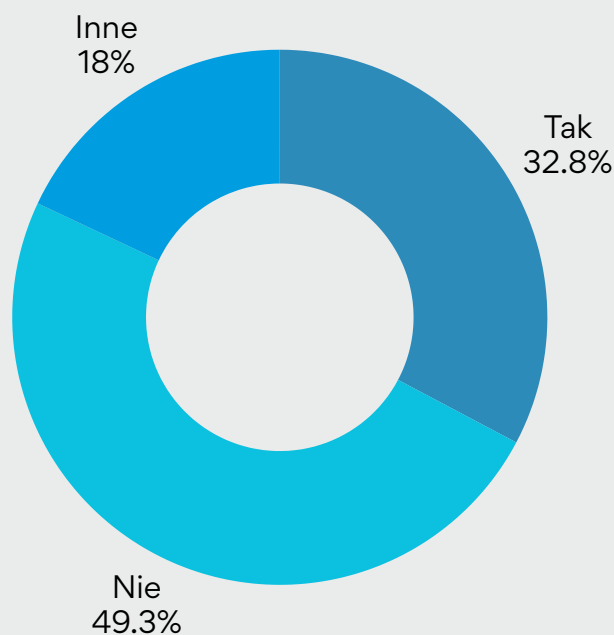
Pensja najistotniejsza w pracy

Według badania *Work War Z* przygotowanego przez firmę *empulse* (zmotywowani.pl) przeprowadzonego wśród osób studiujących na 16 uczelniach w Polsce i opublikowanego w marcu 2025 roku, najczęściej wskazywanym jako najważniejszy czynnik wyboru pracodawcy wskazywane było wynagrodzenie finansowe (47%).*

Zapytaliśmy studentów i studentki Uniwersytetu Wrocławskiego czy dla nich również pieniądze są najważniejszym czynnikiem. 33% osób wskazało, że tak, lecz większość - ponad 49% - wskazało, że nie jest to dla nich najważniejsza rzecz. Z osób, które wybrały odpowiedź „inne” 58% wskazało, że nie jest to kwestia najważniejsza ale bardzo istotna.

*Źródło: Raport *Work War Z* 2025, *empulse* i *zmotywowani.pl*, marzec 2025

Czy pieniądze są najważniejsze w wyborze pracy?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Odpowiedzi na pytanie: Czy kwestia wynagrodzenia będzie dla Ciebie najistotniejszym czynnikiem decydującym o podjęciu danej pracy?
Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Zupełnie nie dziwi fakt, że poziom wynagrodzenia jest istotny dla dużej puli respondentów. Wprawdzie zdecydowana większość wskazała, że nie jest to najważniejszy czynnik, jednak warto zwrócić uwagę, jakiej zmiany społeczno-ekonomicznej jesteśmy świadkami. Przy rosnących kosztach życia i jednoczesnej chęci usamodzielnienia się, wysokość wynagrodzenia naturalnie będzie odgrywać coraz ważniejszą rolę przy wyborze odpowiedniego miejsca pracy.



Anna Bielat
HR Manager w mbridge

Zapytaliśmy również, jaki styl pracy preferują przedstawiciele pokolenia Z studiujący na Uniwersytecie Wrocławskim. Zdecydowana większość respondentów wskazała, że preferuje pracę samodzielną, w której efekt zależy wyłącznie od nich samych. Taką odpowiedź wybrało aż 50% badanych. Kolejne 35% zadeklarowało, że woli pracować zespołowo. Wśród osób, które zdecydowały się dopisać własną odpowiedź (58 z 400 badanych osób, co stanowi 15%), niemal połowa badanych (43%) podkreśliła, że preferuje łączenie obu form pracy - samodzielnej i zespołowej - w zależności od charakteru zadania i wymagań konkretnej sytuacji zawodowej.

| Solo czy w teamie? |

- 35%** Pracować w większości zespołowo i wspólnie podejmować działania w celu osiągnięcia zamierzonych celów.
- 50%** Pracować w większości samodzielnie i być w pełni odpowiedzialnym za swoje zadania.
- 15%** odpowiedzi „Inne”, w tym 43% odpowiedzi „czasami zespół, czasami samodzielnie”.

n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Odpowiedzi na pytanie: Gdybyś mogła/mógł wybrać dla siebie idealny styl pracy, preferowałabyś/byś...

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

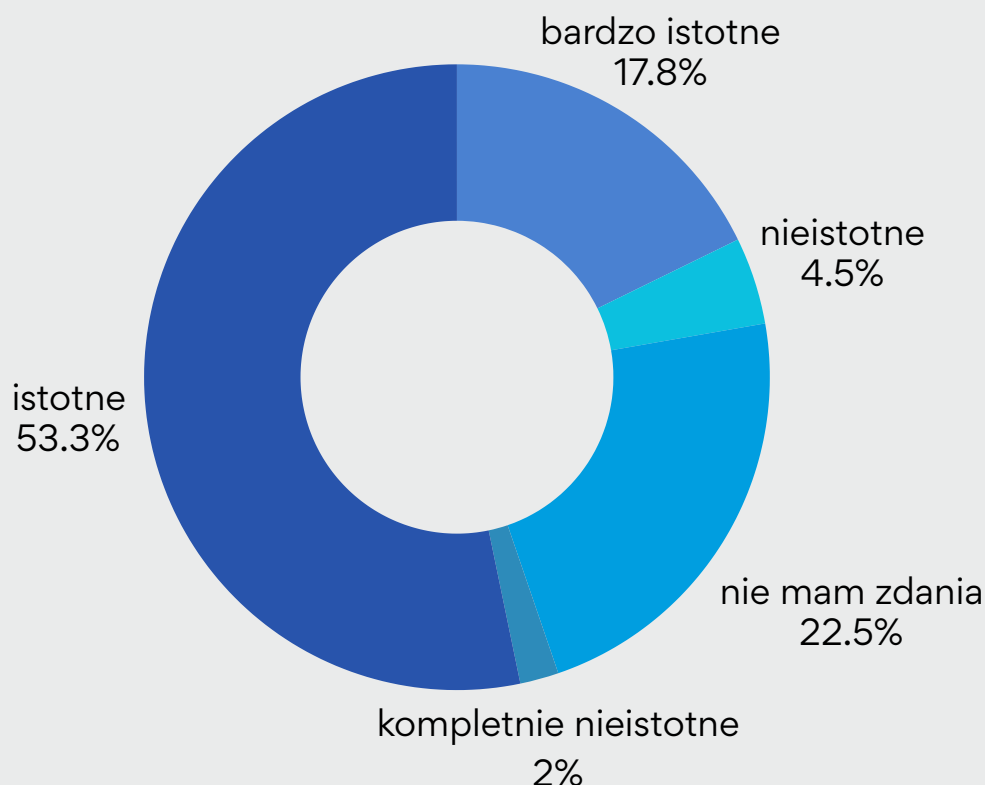
Pracodawca z wartościami

Czy dla młodych osób istotne jest to, aby ich wartości znajdowały odzwierciedlenie u pracodawcy?

Wyniki przeprowadzonego badania jednoznacznie wskazują, że tak.

Aż 53% respondentów zadeklarowało, że zbieżność wartości osobistych z wartościami firmy jest dla nich ważna. Kolejne niemal 18% badanych podkreśliło, że aspekt ten ma dla nich bardzo duże znaczenie. Jedynie 4,5% uczestników badania uznało, że zgodność wartości nie ma dla nich znaczenia przy wyborze miejsca pracy.

Przy wyborze pracy zawodowej, jak istotne będzie dla Ciebie to, czy wartości firmy pokrywają się z Twoimi osobistymi wartościami?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Rozwój zawodowy generacji Z

Co dla osób z generacji Z oznacza rozwój zawodowy?

Przede wszystkim rozwój zawodowy jest dla respondentów równoznaczny ze wzrostem wynagrodzenia - taką odpowiedź wskazało 69% badanych. Rozwój to jednak nie tylko kwestie finansowe. Dla 55% osób oznacza on również zwiększającą się samodzielność i niezależność w wykonywanej pracy. Z kolei 42% respondentów utożsamia rozwój z pogłębianiem posiadanej wiedzy, zdobywaniem nowych kompetencji oraz uczestnictwem w kursach, szkoleniach, a także w programach mentoringowych i coachingowych.

Bez czego nie wyobrażasz sobie swojego rozwoju zawodowego?

- 69%** Zwiększenie otrzymywanej pensji.
- 55%** Coraz większa samodzielność, swoboda działania i niezależność w podejmowaniu decyzji.
- 42%** Udział w programach szkoleniowych, kursach, mentoringu, coachingu w miejscu pracy.
- 30%** Awansowanie pionowe w strukturach firmy.
- 28%** Otrzymywanie nagród i premii.
- 18%** Udział w studiach podyplomowych sponsorowanych przez pracodawcę.
- 13%** Zwiększenie zakresu obowiązków i odpowiedzialności.
- 10%** Zmiana ścieżki kariery.

n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie max 3 odpowiedzi)
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Jak studenci szukają możliwości rozwojowych?

Najczęściej korzystają ze stron internetowych oferujących szkolenia, kursy oraz inne formy zdobywania nowej wiedzy i rozwijania kompetencji - taką odpowiedź wskazała niemal połowa badanych. Kolejną popularną strategią jest kierowanie się rekomendacjami rodziny i znajomych; w ten sposób możliwości rozwoju poszukuje 30% studentek i studentów. Z kolei 21% respondentów przyznało, że w ogóle nie szuka okazji do rozwoju.

W jaki sposób poszukujesz możliwości rozwojowych?

46% Poprzez strony internetowe instytucji oferujących szkolenia, kursy, itd.

30% Poprzez rodzinę/znajomych.

21% Nie szukam.

19% Strony internetowe firm organizujących szkolenie/patronujących szkoleniu.

18% Instagram.

18% Strona internetowa Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Wrocławskiego.

po 17% Facebook; LinkedIn;
Za pośrednictwem fundacji/stowarzyszeń;

n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie max 3 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

18% badanych osób wskazało, że możliwości dodatkowego rozwoju swoich kompetencji poszukuje w ofercie Biura Karier. W roku akademickim 2024/2025 Akademickie Biuro Karier (ABK) UWr zorganizowało 24 inicjatywy wspierające rozwój studentek, studentów oraz absolwentek i absolwentów. Były to m.in. przedmioty ponadprogramowe, webinary czy szkolenia, które umożliwiały zdobywanie nowych kompetencji oraz rozwijanie już posiadanych umiejętności. Z inicjatyw oferowanych przez ABK współtworzonych z pracodawcami, takich jak webinary czy szkolenia w roku akademickim 2024/2025 skorzystało około 500 osób. Dodatkowo studenci i studentki od wielu lat mogą brać udział w Programie Mentoringowym, w którym pod okiem Mentorów nabywają umiejętności i kompetencje istotne dla wybranej przez nich ścieżki kariery. W latach 2024/2025 z mentoringu skorzystało 126 osób.

Komentarz eksperta:

Dla młodych ludzi rosnąca pensja i autonomia to nie luksus, lecz fundament rozwoju. Generacja Z nie chce powielać wzorców rodziców, którzy spędzali dekady w jednym zakładzie pracy, z przewidywalną pensją i sztywnymi godzinami. Dla nich rozwój oznacza większą niezależność, elastyczność i realny wpływ na własną ścieżkę kariery.



Anna Płoska
Psycholożka, twórczyni
marki zawodolona.pl

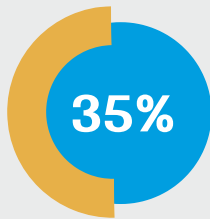
Generacja Z ufa instytucjom oferującym usługi rozwojowe głównie wtedy, gdy dostaje potwierdzenie (w postaci efektów) od ludzi, których zna lub obserwuje. Dlatego ścieżki rozwoju prowadzą przez rodzinę, znajomych i media społecznościowe. Ponadto pokolenie Z szuka możliwości rozwojowych od instytucji, która jest wiarygodna – gdy stoi za nią żywy człowiek i jego historia.

Przebieg kariery generacji Z

Zapytaliśmy studentki i studentów, jak wyobrażają sobie przebieg swojej kariery zawodowej – czy, zgodnie z popularnym mitem dotyczącym pokolenia Z, planują często zmieniać miejsce pracy i szybko awansować na coraz wyższe stanowiska?

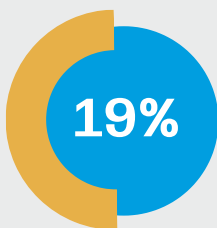
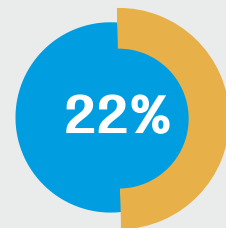
Wyniki badania wskazują, że studentki i studenci Uniwersytetu Wrocławskiego poszukują stabilnego zatrudnienia. Nie planują częstej zmiany miejsca pracy, o ile firma, w której będą zatrudnieni, zapewni im możliwość rozwoju oraz zdobywania nowych kompetencji w interesującej ich dziedzinie. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią (22%) była ta zakładająca, że w pierwszych latach kariery zawodowej młode osoby chcą zdobywać doświadczenie w różnych firmach, aby następnie otworzyć własną działalność gospodarczą.

Jak chcesz by przebiegała Twoja kariera?



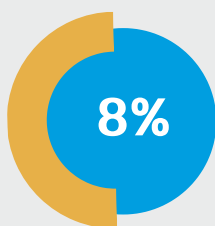
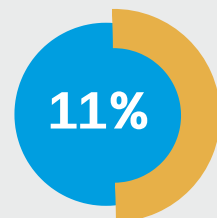
Pracuję w jednej firmie przez dłuższy czas, nawet przez cały okres mojej aktywności zawodowej, nabierając przy tym doświadczenia i zdobywając nowe kompetencje w obrębie danej dziedziny.

Pracuję przez kilka lat w jednej lub kilku różnych organizacjach, aby w przyszłości móc założyć własną działalność.



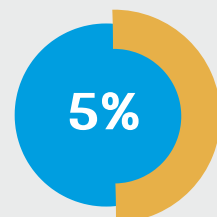
Co 2-3 lata zmieniam organizację, szukając nowych wyzwań.

Migruję w obrębie jednej organizacji, zmieniając działy/obowiązki/stanowiska.



Zakładam własną działalność i współpracuję z różnymi klientami przy różnych projektach.

Inne.



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

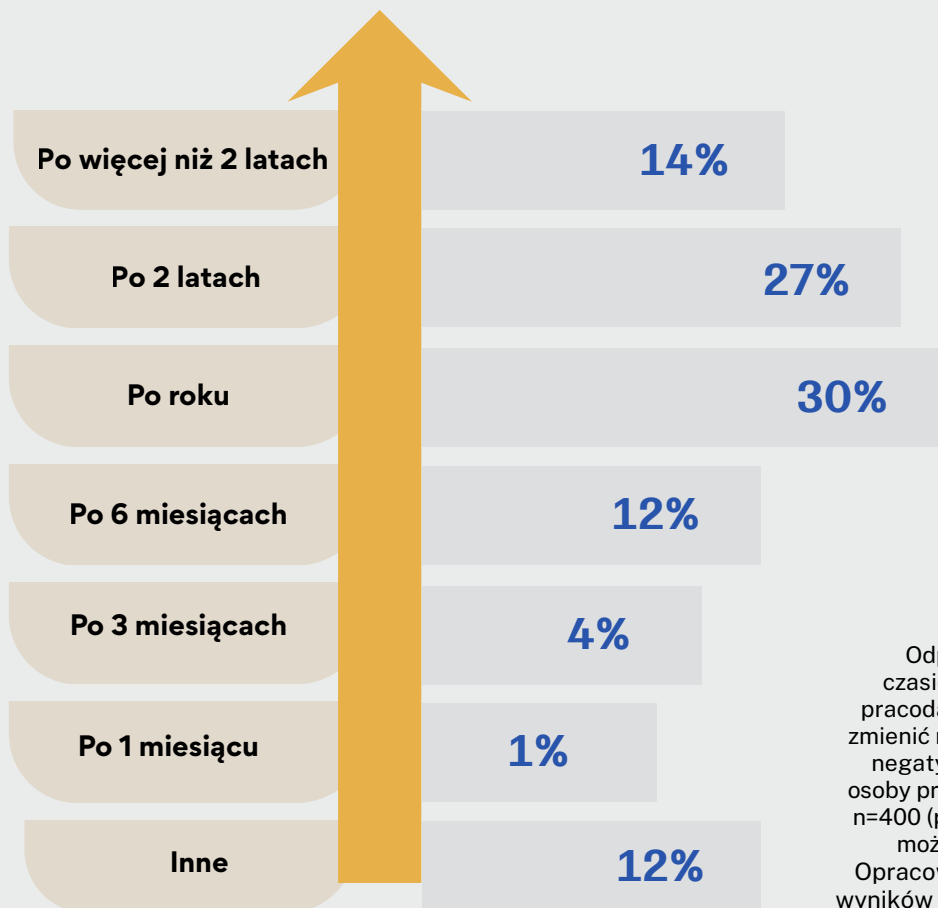
W danych uderza mnie różnorodność – młodzi z pokolenia Z łączą głód wymiany pomysłów z potrzebą samodzielności, dlatego cenią elastyczność i możliwość dopasowania trybu pracy do zadania. Jedni chcą stabilności, inni marzą o dynamicznym rozwoju lub własnym biznesie, ale wszyscy oczekują inkluzywnego środowiska, które daje poczucie sensu.



Anna Cieślik
Psycholog, właścicielka
Pracowni Rozwoju

Wczesna dorosłość, to czas intensywnego budowania relacji, więc zupełnie naturalne, z perspektywy psychologii rozwojowej, jest ścieranie się dwóch potrzeb: przynależności i autonomii. Każdy marzy o pracy, która daje bezpieczeństwo, ale równie silny jest u młodych głód rozwoju i unikania stagnacji. Można więc przewidywać, że przyszłość należy do miejsc pracy, które wzmacniają zarówno współpracę, jak i indywidualną sprawczość dając wpływ na własną ścieżkę kariery.

Kiedy jest dobry moment na odejście z pracy?



Odpowiedzi na pytanie: Po jakim czasie przepracowanym u jednego pracodawcy, Twoim zdaniem, można zmienić miejsce pracy i nie wpłynie to negatywnie na postrzeganie Twojej osoby przez przyszłego pracodawcę? n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi) Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Zmiana miejsca pracy to często trudna decyzja. Zapytaliśmy więc, po jakim czasie przepracowanym u jednego pracodawcy można odejść, aby nie wpłynęło to negatywnie na postrzeganie kandydata przez przyszłych pracodawców.

Największa grupa respondentów (30%) wskazała, że bezpieczny moment to rok pracy. Kolejne 27% uznało, że właściwy czas to co najmniej dwa lata, natomiast 14% odpowiedziało, że więcej niż dwa lata.

Wśród odpowiedzi spoza kafeterii najczęściej pojawiał się pogląd, że kluczowy jest powód odejścia, a nie sam czas przepracowany u pracodawcy. Według studentów, jeśli decyzja o zmianie pracy jest uzasadniona, to długość zatrudnienia nie powinna wpływać negatywnie na ocenę kandydata przez przyszłego pracodawcę.

Niewielka grupa badanych (2%) uznała, że czas pracy nie ma żadnego znaczenia i odejście z firmy - niezależnie od momentu - nie powinno wpływać negatywnie na dalszy rozwój kariery.

Komentarz eksperta:

Dziś „stałość” oznacza przede wszystkim wierność sobie. Spełnianie oczekiwań innych schodzi na drugi plan. Dla pokolenia Z, zmiana pracy po roku czy dwóch jest naturalnym krokiem w rozwoju - świadomym wyborem, który pozwala zdobywać nowe doświadczenie i poznawać różne środowiska biznesowe.



Michalina Filimoniak

Ekspertka rekrutacji, psycholog biznesu, doradczyni zawodowa, pracuje w firmie Monterail

Komentarz eksperta:

Z poziomu pracodawcy, jestem w stanie zgodzić się z postrzeganiem większości respondentów, że przyszli pracodawcy dużo łaskawiej patrzą na pracowników, którzy spędzili w poprzednim zatrudnieniu co najmniej 12-18 miesięcy. Pokazuje to element sprawdzenia się w pracy i jest to na tyle długi czas na osiągnięcie pewnych celów.



Marcin Chojnacki

Dyrektor Zarządzający wrocławskiego Delivery Center firmy Aptean

Work-life balans jest dla Zetek najważniejszy?

W badaniu *Dobrostan Polek i Polaków* przeprowadzonym przez Infuture Institute i opublikowanym w maju 2024 roku, prawie połowa zbadanych osób określiła swój dobrostan jako średni. Lepiej swój dobrostan oceniają mężczyźni niż kobiety. Wyniki badania wskazują też, że osoby młode (do 24 roku życia), czyli należące do pokolenia Z oraz Alfa (osoby urodzone w latach 2010-2025) najczęściej wskazują, że ich dobrostan ma poziom wysoki lub bardzo wysoki. To najlepszy wynik wśród wszystkich badanych pokoleń.* Czynniki związane z pracą zawodową również mogą wpływać na poczucie dobrostanu, dlatego zapytaliśmy respondentów jak postrzegają różne elementy wpływające na work-life balance oraz mogące znacząco wpłynąć na ich poczucie dobrostanu.

Komentarz eksperta:

Pokolenie Z zdecydowanie stawia na dbałość o well-being w aspektach zdrowia fizycznego, somatycznego, ale także komfortu pracy, regeneracji, dbania o siebie. Badając w ostatnich latach poziom wypalenia zawodowego pracowników pokolenia Z mogę stwierdzić, że generalnie uzyskiwane wyniki nie potwierdzają wysokiego poziomu wypalenia w porównaniu z innymi grupami pokoleniowymi.

Zaobserwować można jednak wzrastający dynamicznie poziom wyczerpania emocjonalnego czyli przeciążenia psychofizycznego. Uważam, że pokolenie Z jest bardziej świadome ryzyk i wyzwań związanych z permanentnym doświadczaniem stresu zawodowego i bardzo mocno dba o własny work-life-balance wprost sygnalizując potrzeby większej równowagi pomiędzy życiem a pracą zawodową. Z pewnością jest to efekt psychoedukacji oraz większej samowiedzy na temat zdrowia psychicznego, ale także większej gotowości do stawiania asertywnych oczekiwań pracodawcom.

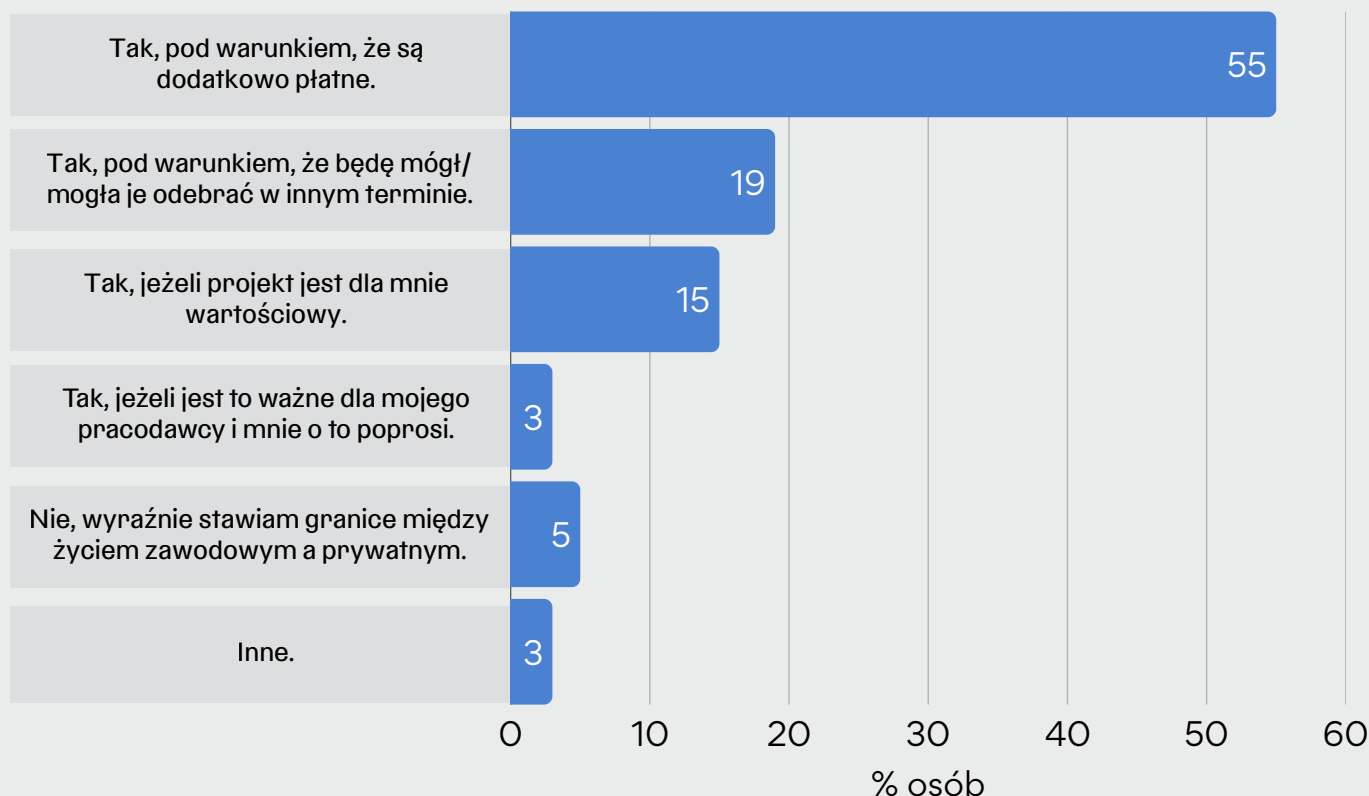


dr Magdalena Ślazyk-Sobol

Psycholog, adiunkt w IPs UWr,
konsultant HR, coach

*Źródło: Badanie Infuture Institute i Banefit System, *Dobrostan Polek i Polaków*. Gdańsk, maj 2024.

Czy zgodziłabyś/-łbyś się na wykonanie nadgodzin w pracy wynikających z konieczności ukończenia projektu w terminie?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Otrzymane wyniki wskazują, że respondenci są w stanie poświęcić swój czas wolny na pracę, o ile pracodawca zapłaci im za dodatkowy czas pracy (55% osób) lub pozwoli im odebrać nadgodziny w innym terminie (19%).

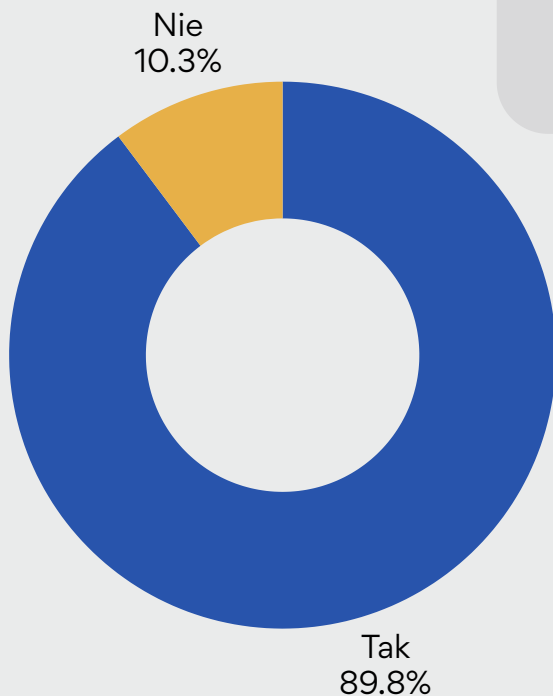
Aż 15% osób uznało, że jest w stanie wykonać nadgodziny o ile projekt nad którym pracują jest uznany przez nich za wartościowy. Jedynie 5% z badanych studentów i studentek zaznaczyło, że nie zgodziłoby się na wykonywanie nadgodzin.

Badanie *Dobrostan Polek i Polaków* przeprowadzone przez Infuture Institute wykazało, że tryb pracy ma wpływ na poczucie dobrostanu. Z badań wynika, że najbardziej well-beingowi sprzyja hybrydowy tryb pracy - wśród osób pracujących hybrydowo w sumie aż 52% deklaruje, że ma wysoki (40%) lub bardzo wysoki (12%) poziom dobrostanu.*

Czy tryb pracy jest najistotniejszą kwestią podczas wyboru pracodawcy?

*Źródło: Badanie Infuture Institute i Banefit System, *Dobrostan Polek i Polaków*. Gdańsk, maj 2024.

Czy zdecydowałabyś/-łbyś się na pracę w organizacji, której oferta spełniałaby wszystkie Twoje oczekiwania za wyjątkiem możliwości pracy zdalnej bądź hybrydowej?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Większość studentek i studentów, którzy wzięli udział w badaniu zdecydowałoby się zatrudnić u pracodawcy mimo tego, że nie oferuje on pracy zdalnej lub hybrydowej. Jedynie dla 10% z nich jest to na tyle ważny warunek, że zrezygnowaliby z takiej oferty pracy.

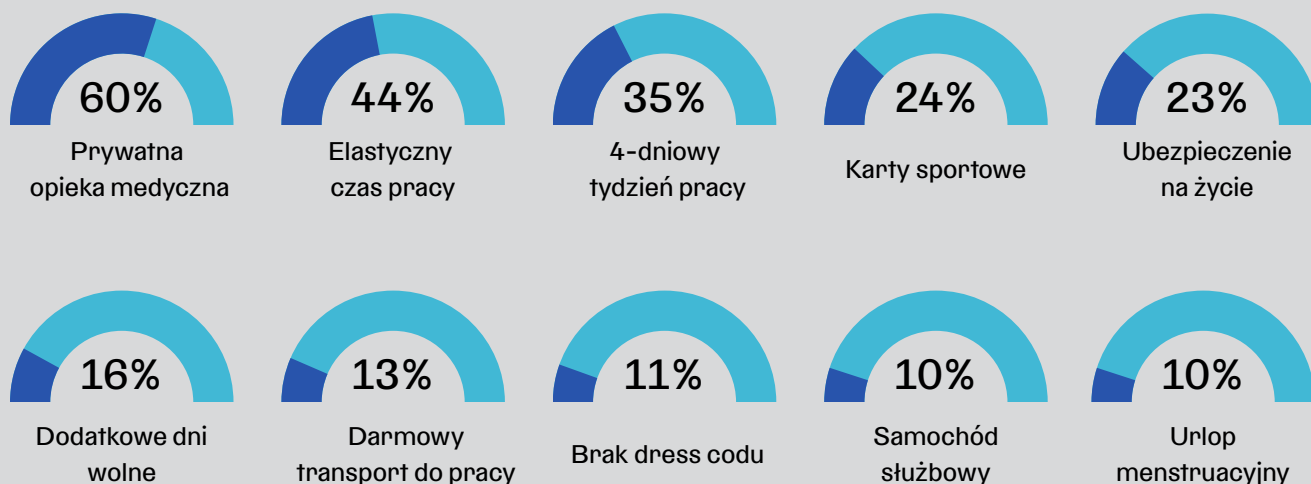
Komentarz eksperta:

Od 2023 roku wśród pracodawców widzimy rosnącą tendencję powrotu do biur. Zdobycie stałego zatrudnienia na początku bywa trudne ze względu na ograniczoną liczbę dostępnych pozycji, dlatego wymaga kompromisów. Brak pracy zdalnej nie jest czynnikiem eliminującym ofertę, o ile inne warunki są zgodne z oczekiwaniami.



Michalina Filimoniak
Ekspertka rekrutacji, psycholog biznesu, doradczyni zawodowa, pracuje w firmie Monterail

Jakie benefity pozapłacowe są najatrakcyjniejsze dla gen Z?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie max 3 odpowiedzi)
Zaprezentowane wyniki przedstawiają 10 najczęściej wskazanych odpowiedzi.
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Benefity pozapłacowe to dodatkowe świadczenia oferowane pracownikom przez firmę. Ich celem jest zwiększenie satysfakcji, motywacji, lojalności i zaangażowania zespołu, a także podniesienie atrakcyjności pracodawcy na rynku pracy. Które z nich są najbardziej cenione przez przedstawicieli generacji Z? Aż 60% osób wskazało, że najatrakcyjniejszym benefitem jest dla nich prywatna opieka medyczna opłacana przez pracodawcę. Kolejno badani wskazali: elastyczny czas pracy (wskazany przez 44% osób) i 4-dniowy tydzień pracy (35% osób).

Komentarz eksperta:

Generacja Z wprowadza nowe standardy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dbając o siebie, wybiera benefity wspierające zdrowie - prywatną opiekę medyczną i karty sportowe. Jednocześnie ceni elastyczność, stopniowo zmieniając postrzeganie etatu, co widzimy w coraz głośniejszej debacie publicznej o 4-dniowym tygodniu pracy.



Michalina Filimoniak
Ekspertka rekrutacji, psycholog biznesu, doradczyni zawodowa, pracuje w firmie Monterail

Komentarz eksperta:

Z poziomu pracodawcy jestem w stanie stwierdzić, że najbardziej wartościowym benefitem pozapłacowym jest jednak elastyczność czasu pracy. Prywatna opieka medyczna stała się już rynkowym standardem, podobnie jak pakiety sportowe. Z praktyki obserwuję również, że szeroko rozwinięte życie społeczne i zaangażowanie firmy w działania społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) są również postrzegane za ważne benefity.



Marcin Chojnacki

Dyrektor Zarządzający
wrocławskiego Delivery Center
firmy Aptean

Komentarz eksperta:

W wielu badaniach magisterskich moich Studentów potwierdza się podobny obraz pożądanых przez pokolenie Z benefitów pozapłacowych. Zazwyczaj pokolenie Z wskazuje na wysoką potrzebę bezpieczeństwa i komfortu w pracy a z nią wiąże się właśnie prywatna opieka zdrowotna, elastyczny – często zadaniowy tryb pracy, skrócony tydzień pracy.



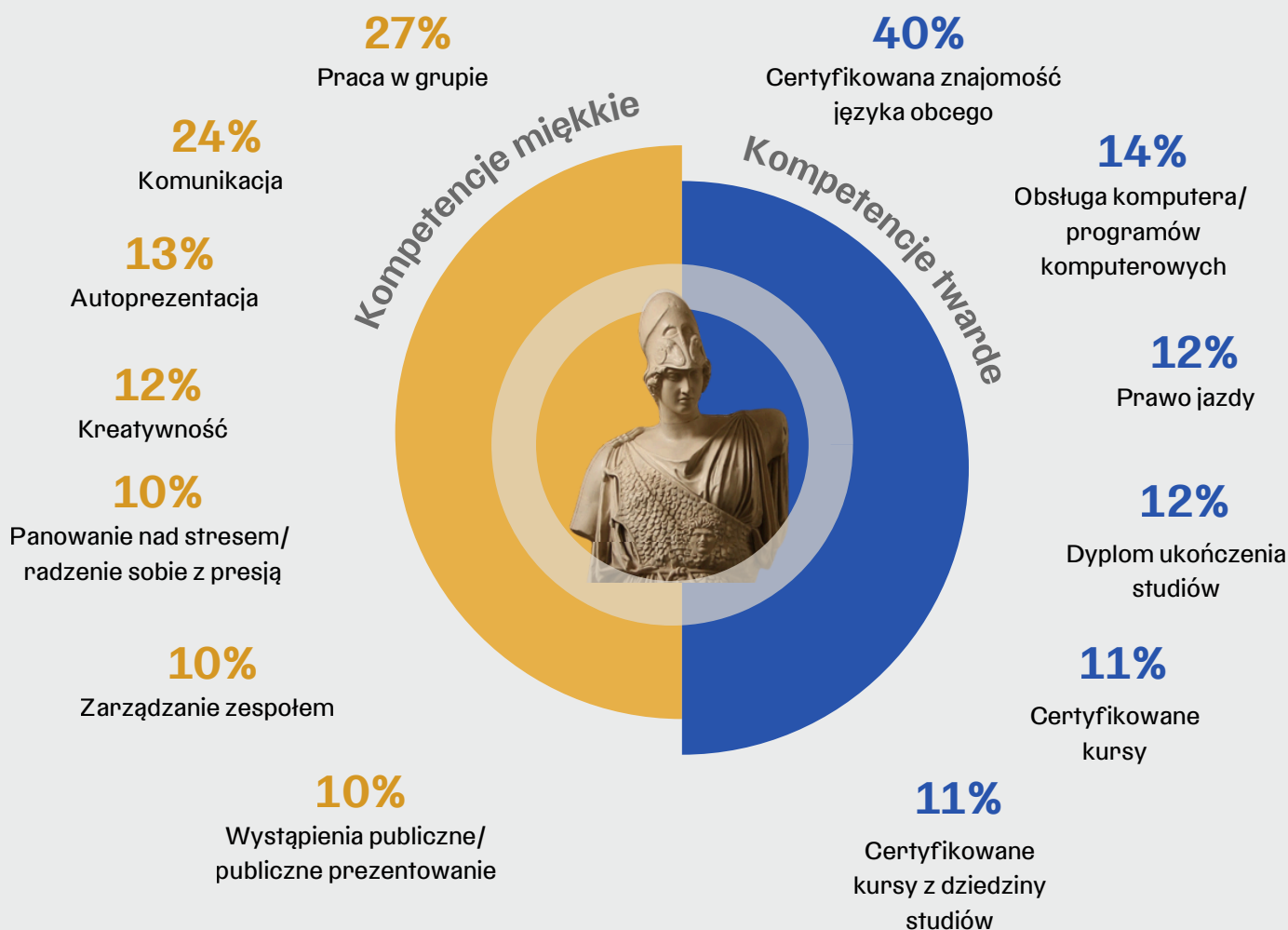
dr Magdalena Ślęzyk-Sobol
Psycholog, adiunkt w IPs UWr,
konsultant HR, coach

To pokolenie – bardziej niż Millenialsi czy reprezentanci pokolenia X ceni sobie bonusy związane z dniami wolnymi, pakietami sportowymi czy udziałem w akcjach Firmy. Takie benefity są atrakcyjniejsze niż pieniądze w postaci dodatkowych premii uznaniowych. Ciekawym trendem jest zauważalny spadek popularności tzw. „integracji” czy dostępnych w miejscu pracy przekąsek, napojów, czy tzw. „owocowych dni”.

Rozwój kompetencji gen Z

W świecie, gdzie zmiana zaczyna być naszą codziennością, rozwój posiadanych kompetencji i nauka nowych nabierają jeszcze większego znaczenia.

Zapytaliśmy studentów i studentki, jakie kompetencje twarde i miękkie planują rozwijać, aby zwiększyć swoją atrakcyjność jako przyszły pracownik.



n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Zaprezentowane wyniki przedstawiają najczęściej wskazane odpowiedzi.

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Wśród najczęściej wymienianych kompetencji znalazła się znajomość języka obcego potwierdzona certyfikatem (40% osób), umiejętność pracy w grupie, którą planuje rozwijać 27% badanych osób, a 24% planuje poprawić swoją umiejętność komunikacji. Zarówno w odpowiedzi na pytanie o kompetencje twarde, jak i miękkie, po 10% respondentów wybrało odpowiedź „nie wiem”.

Komentarz eksperta:

Analizując wyniki badania dotyczące kompetencji, jakie planują rozwijać studenci generacji Z, widać wyraźnie, że największe znaczenie przypisują oni znajomości języków obcych oraz umiejętnościom cyfrowym. To spójne z trendami rynkowymi – globalizacja oraz rosnąca automatyzacja procesów sprawiają, że swobodne poruszanie się w wielojęzycznym i technologicznie zaawansowanym środowisku pracy staje się standardem. Dla rekrutera taki zestaw priorytetów jest potwierdzeniem, że młodzi ludzie dostrzegają realne wymagania pracodawców i starają się im sprostać.



Ewelina Senderska

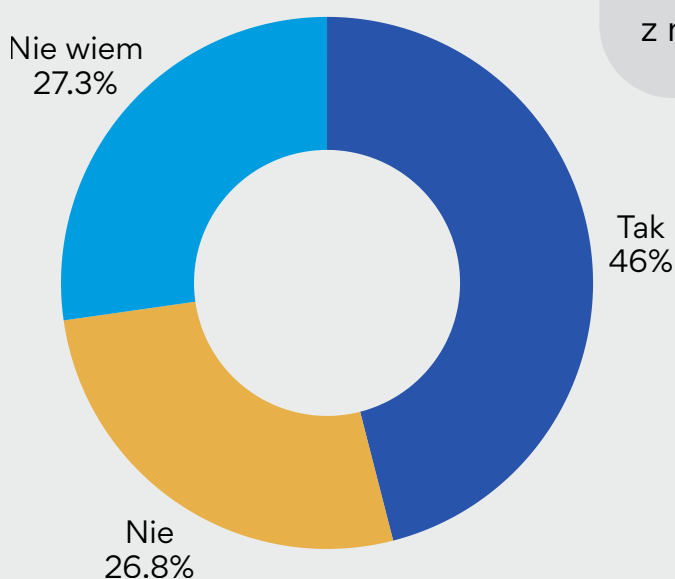
Head of HR - Ireland, Poland, Spain and Emerging Countries w Elsevier

Warto zauważyć również częste wskazania dotyczące zdobywania certyfikatów czy ukończenia specjalistycznych kursów branżowych. Z perspektywy selekcji kandydatów, posiadanie takich dokumentów jest dużym atutem – formalnie potwierdza kompetencje i odróżnia osobę ubiegającą się o pracę od konkurencji. Niemniej jednak, pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na posiadane certyfikaty, ale także na praktyczną umiejętność zastosowania wiedzy w realnych zadaniach. Dlatego w rekrutacji zawsze ceniona jest równowaga pomiędzy teorią a praktyką.

Z punktu widzenia mojego doświadczenia pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że studenci deklarują otwartość na rozwój i świadomie planują zdobywanie nowych kwalifikacji. To podejście, które daje im przewagę konkurencyjną – pracodawcy chętnie zatrudniają osoby, które traktują naukę i rozwój jako proces ciągły. Jednocześnie warto podkreślić, że sama lista kompetencji twardych to dopiero połowa sukcesu. Ostateczny efekt na rynku pracy zależy od umiejętności łączenia ich z kompetencjami miękkimi – takimi jak komunikacja, praca zespołowa czy odporność na stres – które również znalazły odzwierciedlenie w badaniu i które w praktyce rekrutacyjnej mają równie duże znaczenie jak wiedza specjalistyczna.

Sztuczna inteligencja w opinii gen Z

Rozwój sztucznej inteligencji i wprowadzanie opartych na niej rozwiązań do codziennej pracy może budzić wiele emocji. Generacja Z nazwana jest pokoleniem, które dorastało w erze cyfrowej i jest biegłe w obsłudze nowych technologii. Zapytaliśmy ich o opinię na temat AI w kontekście rynku pracy.



Czy uważasz, że w przyszłości do wykonywania Twojej pracy będzie niezbędne korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji?

n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

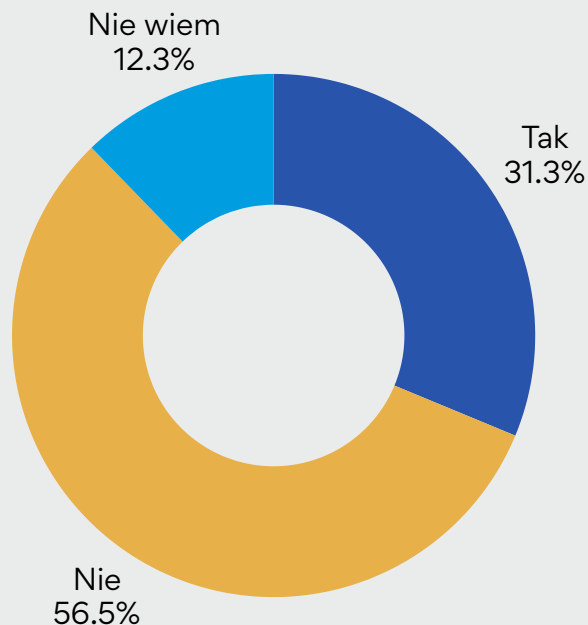
Większość respondentów wskazuje na niezbędne wykorzystywanie narzędzi AI w codziennej pracy – w wielu aspektach już dziś jest to standardem – zwłaszcza w obszarze cyberbezpieczeństwa, gdzie coraz częściej mechanizmy AI odpowiadają za wstępną analizę danych. W mojej ocenie dzięki AI będziemy pracowali zdecydowanie wydajniej i bardziej produktywnie. Należy jednak mieć na uwadze aspekty regulacyjne i etyczne związane z wykorzystaniem narzędzi AI w codziennej pracy.



Tomasz Wiertelak

Head of ICT Architect w T-Mobile
Polska Business Solutions

Czy obawiasz się, że rozwój sztucznej inteligencji będzie dla Ciebie w przyszłości zagrożeniem na rynku pracy?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)
Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%.
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Ponad połowa badanych uważa, że AI nie będzie dla nich zagrożeniem na rynku pracy, w wielu obszarach można się z tym zgodzić – spójrzmy na cyberbezpieczeństwo – dziś choć sztuczna inteligencja może przetwarzać wielkie zbiory danych i identyfikować zagrożenia, to jednak decyzję co do dalszych działań podejmują dalej pracownicy – to ludzie posiadają unikalne zdolności do rozumienia emocji, co jest kluczowe choćby w identyfikacji ataków socjotechnicznych.

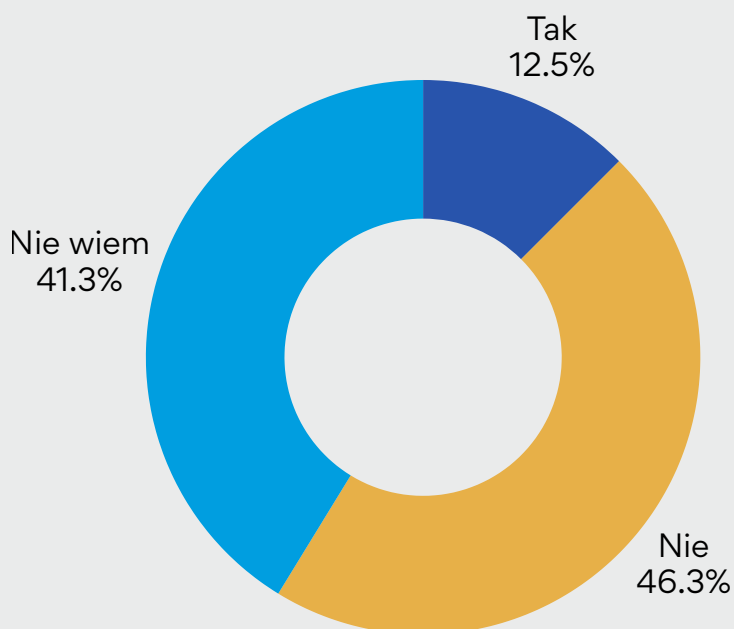
Wykwalifikowani specjaliści cybersecurity są niezbędni do opracowywania, wdrażania i zarządzania narzędziami AI w celu walki z zagrożeniami, nadzorują działania systemów AI, interpretują wyniki analiz danych i reagują na zaawansowane zagrożenia, z którymi sztuczna inteligencja sobie nie radzi.



Tomasz Wiertelak

Head of ICT Architect w T-Mobile
Polska Business Solutions

Czy uważasz, że stanowisko, które będziesz w przyszłości wykonywać, jeszcze nie istnieje/powstanie w przyszłości?



n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi). Ze względu na zaokrąglenia, suma procentów może być większa niż 100%. Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Ostatnie 100 lat pokazało gwałtowne zwiększenie tempa zmian w technologii, szacuje się, że w tym czasie powstało około 35 całkowicie nowych kategorii zawodowych. Spójrzmy choćby na przełom XX i XXI wieku, gdzie pojawiają się takie zawody jak: webmaster, e-commerce manager, social media manager, data scientist, influencer, AI engineer, prompt engineer.

Pojawiła się również całkowicie nowa gałąź jaką jest cyberbezpieczeństwo ze swoją jakże szeroką pulą zawodów, gdzie na horyzoncie pojawia się nowa specjalizacja analityk cyberzagrożeń kwantowych.



Tomasz Wiertelak

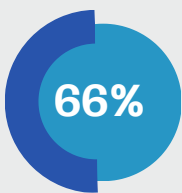
Head of ICT Architect w T-Mobile
Polska Business Solutions

Gen Z, snowflakes, green-oriented

W nagłówkach gazet, social mediach czy raportach pojawiają się nowe określenia opisujące pokolenie Z, najpopularniejsze z nich to: *gen Z*, *Zetki*, *snowflakes* czy *Generation C*. Zapytaliśmy studentów i studentki czy znane są im określenia, którymi opisywane jest ich pokolenie. Określenia użyte w badaniu były wykorzystywane do opisu pokolenia w artykułach prasowych lub naukowych. W badaniu zapytaliśmy jedynie o określenia związane z rynkiem pracy.

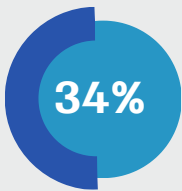
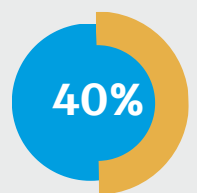
Badani znający
pojęcie

Badani zgadzający się,
że pojęcie ich opisuje



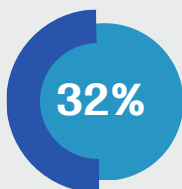
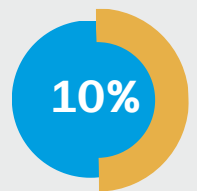
Multitasker

Potrafię wykonywać wiele zadań jednocześnie.



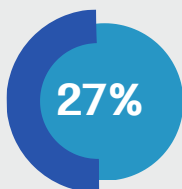
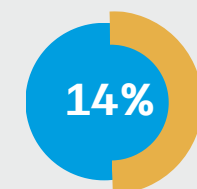
Bare minimum monday

Tydzień lubię zaczynać powoli, od zaplanowania sobie zadań na kolejne dni. Staram się na poniedziałek nie planować trudnych i bardziej wymagających zadań. Oszczędzam energię na resztę tygodnia.



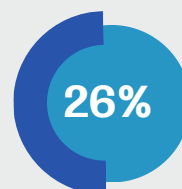
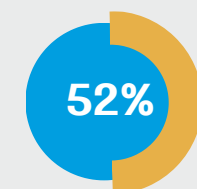
Quiet quitting

Do swojej pracy podchodzę lub będę podchodzić wyłącznie zadaniowo. Nie chcę angażować się emocjonalnie w to, co będę robić w pracy ani brać na siebie wielkiej odpowiedzialności. Nie zależy mi na uznaniu szefa i pracy po godzinach, nawet jeśli mógłbym/mogłabym za to otrzymać podwyżkę lub premię.



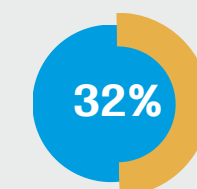
Lazy girl job

Jestem przeciwna/-y kulturze pracoholizmu. Dużą rolę w moim życiu odgrywa utrzymanie work-life balance. Chciałabym/-bym mieć pracę, która nie będzie stresująca ani zbyt wymagająca, ale jednocześnie dobrze płatna.



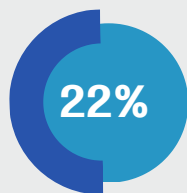
Green-oriented

Ważne są dla mnie kwestie związane z ochroną środowiska i klimatu. Staram się szukać rozwiązań, które pozytywnie wpłyną na środowisko.



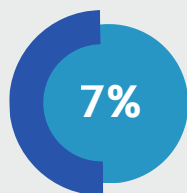
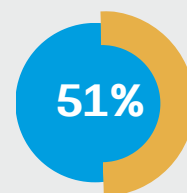
**Badani znający
pojęcie**

**Badani zgadzający się,
że pojęcie ich opisuje**



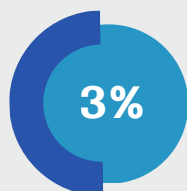
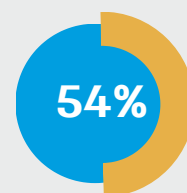
Digital natives

Internet, komputer i telefon towarzyszą mi niemalże od zawsze na co dzień, służą do komunikacji, rozrywki, nauki i pracy. Jest to dla mnie nieodłączny element codziennego funkcjonowania w społeczeństwie.



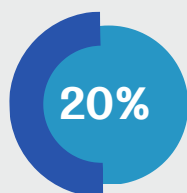
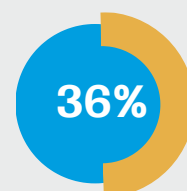
Plurals

Mam świadomość życia w zróżnicowanym środowisku, gdzie każdy jest inny i ma różne doświadczenia. Uważam, że należy szukać kompromisu, aby znaleźć najbardziej optymalne rozwiązanie w danej sytuacji.



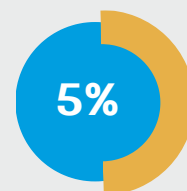
Snail girl/boy

Wybieram wolniejsze tempo życia, unikam presji i działam w zgodzie ze sobą i otoczeniem. Rezygnuję z rywalizacji, pędu za karierą. Wolę minimalizm, nie pędzę za konsumpcyjnym stylem życia.



Nie znam żadnego pojęcia.

Nie opisuje mnie żadne z pojęć.

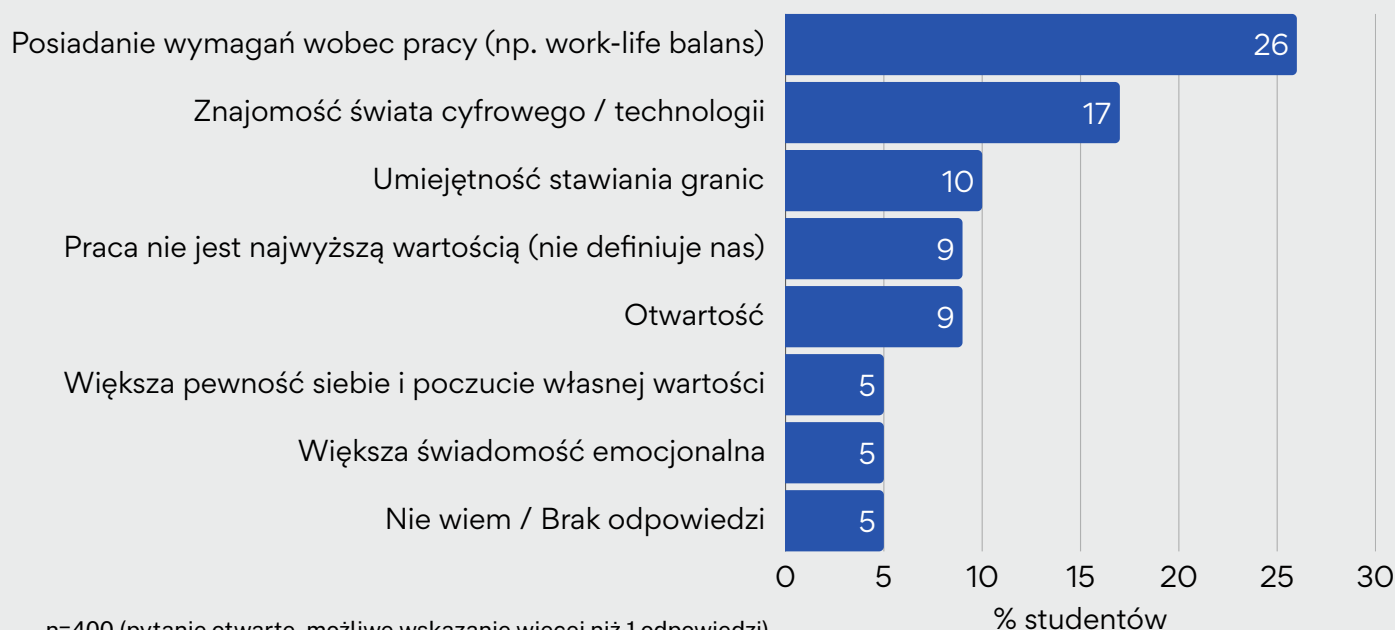


n=400 (pytanie zamknięte z kafeterią, możliwe wskazanie wielu odpowiedzi)
Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Wyniki wskazują, że najbardziej znanym określeniem jest *multitasker* - zna je 66% badanych. Nie jest to jednak określenie, z którym badane osoby utożsamiały się najbardziej, w tym wypadku było to *plurals*, które choć prawie nieznanie, to utożsamia się z nim 54% respondentów. Jeśli chodzi o określenia, które nie pojawiły się badaniu a są znane respondentom, to wymienili oni: *snowflakes* - płatki śniegu (postrzegają siebie jako osoby wyjątkowe, a jednocześnie są wrażliwi i nieprzygotowani na trudności życiowe), pokolenie *supermarket* (wychowani w kulturze łatwej dostępności towarów, sklepów wielkopowierzchniowych oraz cyfrowej wygody) czy też *doomer* (archetyp młodego człowieka pogrążonego w apatii, depresji i nihilizmie, przekonanego o nadchodzącym upadku cywilizacji).

Co wyróżnia pokolenie Z?

Co wyróżnia pokolenie Z na tle pozostałych pokoleń?



n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Zapytaliśmy studentów i studentki UW i o to, co wyróżnia ich pokolenie - wśród odpowiedzi widoczna jest różnica między studentami polskojęzycznymi i anglojęzycznymi. Wśród tych pierwszych najpopularniejszą odpowiedzią było to, że mają większe wymagania wobec pracodawców w porównaniu z innymi pokoleniami. Wśród anglojęzycznych osób jako największy wyróżnik wskazane były umiejętności z zakresu obsługi i tworzenia nowych technologii, co polskojęzycznych osób zajęło drugie miejsce wśród liczby wskazań.

Komentarz eksperta:

Zagraniczni studenci mówią: naszą siłą jest technologia, globalne więzi i otwartość.

Polscy dodają: stawiamy granice i dbamy o równowagę. To pokolenie potrafi jednocześnie otwierać się na świat i chronić siebie, ucząc odwagi, autentyczności i odpowiedzialności wobec przyszłości.



Anna Gierasimowicz

Założycielka Careers Compass

W tej części badania poprosiliśmy o skomentowanie wyników także przedstawicieli generacji Z - absolwentów Uniwersytetu Wrocławskiego. Podzielili się oni swoją perspektywą na wyniki badania przeprowadzonego wśród ich rówieśników.

Komentarz absolwentki z gen Z:

Patrząc na wyniki, naprawdę się w nich odnajduję. Pokolenie Z nie definiuje siebie wyłącznie przez pracę – chcemy być zaangażowani i ambitni, ale nie kosztem zdrowia czy życia prywatnego. Jako studentka i osoba stawiająca pierwsze kroki na rynku pracy widzę, jak bardzo ta zmiana mentalności wpływa na codzienność. Dla nas równie ważna jak rozwój zawodowy jest równowaga i przestrzeń na życie osobiste. To nie brak ambicji, lecz redefinicja sukcesu – zamiast „żyć, by pracować”, wybieramy „pracować, by żyć”. Ogromną wartością jest to, że potrafimy świadomie stawiać granice i jasno komunikować swoje potrzeby. Wnosi to nową jakość do firm – kulturę opartą na równowadze i autentyczności. Wyróżnia nas też naturalne poruszanie się w świecie cyfrowym – technologia jest dla nas drugim językiem, który ułatwia szybkie dostosowywanie się do zmian i otwiera nas na innowacje.



Aleksandra Michalska

Absolwentka chemii medycznej na Uniwersytecie Wrocławskim

Komentarz absolwenta z gen Z:

Wyróżniamy się zdecydowanie większą świadomością własnych potrzeb, a także odwagą w stawianiu granic – zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Nie chcemy powielać schematów poprzednich pokoleń. Poszukujemy elastyczności, sensu oraz niezwykle istotnej autentyczności, której oczekujemy wobec pracodawcy, ale jednocześnie wymagamy od siebie.



Michał Szkudlarek

Absolwent zarządzania projektami społecznymi na Uniwersytecie Wrocławskim

Zapytaliśmy czy reprezentanci generacji Z uważają, że ich pokolenie radzi sobie w czymś lepiej od innych pokoleń oraz czy radzi sobie w czymś gorzej. Wszyscy respondenci wskazali, że przewagą ich pokolenia jest umiejętność tworzenia i korzystania z nowych technologii zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym. Wyniki te pokrywają się z tym co mówili studenci podczas badania jakościowego.

Może się wydawać, że jesteśmy roszczeniowi, to po prostu znamy swoje i swoje umiejętności i próbujemy to pokazać.

Studentka UWr

Jesteśmy zanurzeni w technologii od małego właściwie

Student UWr

W czym pokolenie Z radzi sobie lepiej od pozostałych?

- 29%** Technologia i narzędzia cyfrowe (tworzenie, korzystanie, w tym social media)
- 15%** W byciu asertywnym / stawianiu granic (także pracodawcom)
- 14%** Oddzielaniu życia prywatnego i zawodowego (work-life balance)
- 7%** Nie wiem / brak odpowiedzi.
- 7%** Dostosowywanie się do zmian / elastyczność
- 6%** Rozpoznawanie i mówienie o swoich problemach, odczuciach i emocjach
- 6%** Nie ma takich rzeczy
- 5%** Dbanie o dobrostan psychiczny

W czym pokolenie Z radzi sobie gorzej od pozostałych?

- 46%** Nie wiem / brak odpowiedzi
- 9%** Brakuje determinacji w dążeniu do celu/ wytrwałości
- 9%** Relacje międzyludzkie (nawiązywanie, budowanie, utrzymywanie, szczególnie kontakt bezpośredni)
- 8%** Brak samodyscypliny/ motywacji do działania
- 7%** W skoncentrowaniu się i utrzymaniu uwagi
- 6%** Z pracą, która nie spełnia wymagań/ wyobrażeń
- 6%** Dbaniem o zdrowie psychiczne/ posiadaniem dobrego zdrowia psychicznego
- 5%** Osiągnięcie stabilności/niezależności/ samodzielność pod względem emocjonalnym i fizycznym

n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie wielu odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Niemal połowa badanych osób nie potrafiła powiedzieć, w czym ich pokolenie radzi sobie gorzej od innych. Wśród odpowiedzi polsko- i anglojęzycznych studentów występują niewielkie różnice, lecz wszyscy zgadzają w kwestii tego, że coraz większym wyzwaniem jest dla nich utrzymanie dobrostanu psychicznego.

Komentarz eksperta:

Technologia to wspólna przewaga. Gen Z porusza się w niej naturalnie. Zagraniczni studenci podkreślają kreatywność i elastyczność, polscy przypominają o granicach i równowadze. Razem tworzą obraz pokolenia, które uczy, że życie to nie wyścig, lecz sztuka świadomego wyboru.



Anna Gierasimowicz

Założycielka Careers Compass

Polscy studenci przyznają: trudno nam wytrwać, skupić się i budować relacje poza ekranem. Zagraniczni dodają: mierzymy się z ciężarem finansów i dobrostanu psychicznego. To różne języki tego samego doświadczenia, odmienne ścieżki prowadzące do tej samej lekcji dojrzewania i rezyliencji.

Komentarz absolwenta z gen Z:

Zdecydowanie odnajdujemy się w świecie cyfrowym i dla nas jest czymś naturalnym, aby korzystać z technologii. Jednakże, ważne jest też to, że równie dobrze umiemy mówić „nie” – zarówno w miejscu pracy jak i w relacjach międzyludzkich. Stawiamy na dobrostan, który traktujemy jako jeden z kluczowych warunków sukcesu.



Michał Szkudlarek

Absolwent zarządzania projektami społecznymi na Uniwersytecie Wrocławskim

Nasze pokolenie potrafi świetnie korzystać z technologii i adaptować się do zmian, ale wciąż uczymy się wytrwałości, samodyscypliny oraz budowania głębszych relacji. To pokazuje, że rozwój osobisty i emocjonalny jest dla nas równie ważny, co umiejętności zawodowe.

Komentarz absolwentki z gen Z:

Zgadzam się, że naszą największą przewagą jest biegłość w technologiach. Jako pokolenie, które dorastało w świecie cyfrowym, nie tylko szybko przyswajamy nowe rozwiązania, ale też potrafimy wykorzystywać je w pracy, edukacji i codziennym życiu. To sprawia, że jesteśmy wartościowymi członkami zespołów – wnosimy świeże spojrzenie, elastyczność i kreatywność, które realnie wspierają rozwój firm.

Coraz lepiej dbamy też o zdrowie psychiczne i świadomie oddzielamy życie prywatne od zawodowego. Uczymy się być asertywni i jasno stawiać granice, co daje nam większą uważność i efektywność. Wiemy, że dobra energia i motywacja rodzą się w równowadze – dlatego to właśnie połączenie kompetencji cyfrowych, świeżości i dbałości o balans stanowi naszą prawdziwą przewagę.

Największym wyzwaniem dla naszego pokolenia jest utrzymanie samodyscypliny i motywacji, szczególnie w obliczu presji i przebodźcowania cyfrowego. Z własnej perspektywy widzę, że uczymy się szybko i łatwo adaptujemy do zmian, ale często brakuje nam cierpliwości, by konsekwentnie realizować długoterminowe cele. W świecie pełnym bodźców online łatwo o rozproszenie czy utratę motywacji – to widać zarówno na studiach, jak i w pracy. Relacje bezpośrednie bywają też trudniejsze – częściej wybieramy komunikację online niż spotkanie twarzą w twarz. Nie traktuję tego jednak jako słabości, lecz jako obszar, w którym możemy się rozwijać. Jeśli nauczymy się równoważyć cyfrową dynamikę z tradycyjnymi formami współpracy oraz budować większą wytrwałość, nasze talenty, kreatywność i cyfrowa biegłość będą jeszcze mocniej procentować.



Aleksandra Michalska

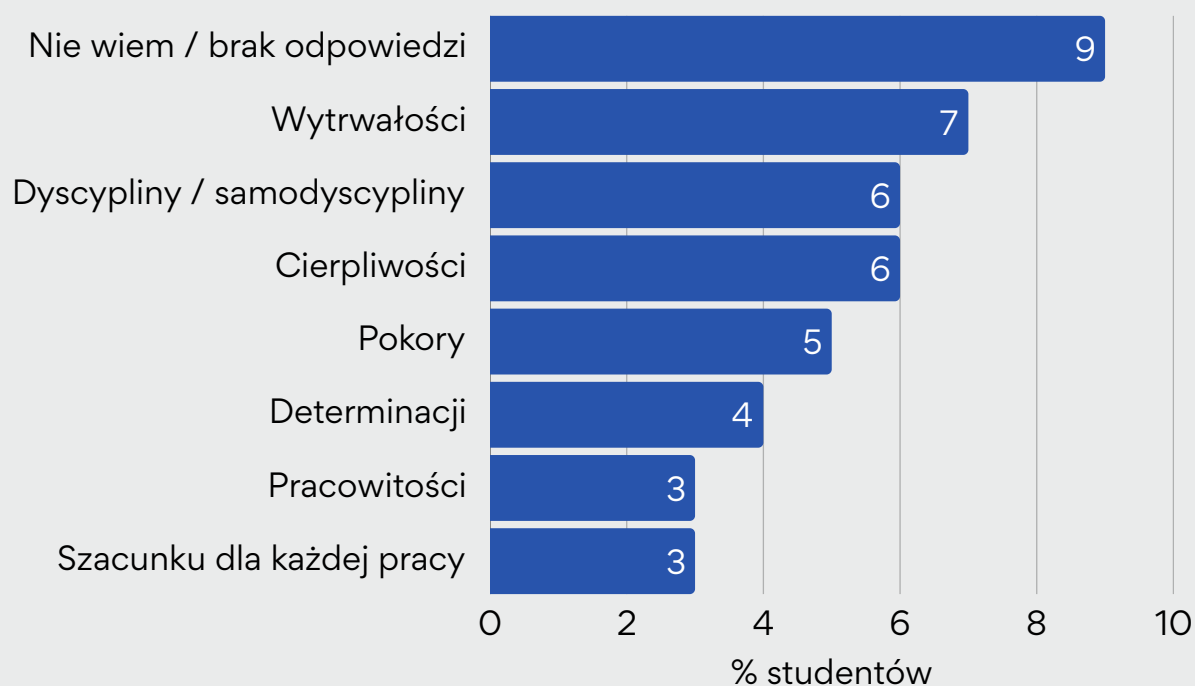
Absolwentka chemii medycznej na Uniwersytecie Wrocławskim

Podczas badania jakościowego zapytaliśmy studentów i studentki Uniwersytetu Wrocławskiego czego mogliby nauczyć się od starszych pokoleń w kontekście pracy. Odpowiedzi były bardzo zróżnicowane i brakuje jednej dominującej odpowiedzi. Aż 9% studentów nie wiedziało czego może się nauczyć. Pojawiły się również opinie, że nie ma takiej rzeczy.

*Czego moglibyśmy nauczyć na rynku pracy od starszych pokoleń?
Ja nie widzę czegoś takiego.*

Studentka UWr

Czego moglibyście nauczyć się od starszych pokoleń?



n=400 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Komentarz eksperta:

Gen Z uczy starszych odwagi i cyfrowej swobody, ale sama potrzebuje lekcji wytrwałości, cierpliwości i prostoty życia. Polscy studenci szukają narzędzi codzienności, a zagraniczni koledzy mądrości i stabilności. W tej wymianie tkwi prawdziwy sens międzypokoleniowości.



Anna Gierasimowicz

Założycielka Careers Compass

Komentarz absolwentki z gen Z:

Odpowiedzi jasno wskazują na potrzebę uczenia się od starszych pokoleń wytrwałości, dyscypliny i cierpliwości. My, jako pokolenie Z, jesteśmy niezwykle elastyczni i otwarci na zmiany, ale często oczekujemy szybkich rezultatów i natychmiastowych efektów. Starsze generacje pokazują nam, że droga do celu wymaga czasu, konsekwencji i stabilności – zarówno w pracy, jak i w życiu osobistym. Widzimy w tym ogromną wartość, bo odpowiedzialność, sumienność i konsekwencja w działaniu to fundament, na którym można budować trwałe relacje i sukcesy zawodowe. To dla nas cenna lekcja równowagi: jak łączyć innowacyjność i odwagę w sięganiu po nowe rozwiązania z cierpliwością i wytrwałością. Nie chodzi o kopiowanie ich podejścia, ale o twórcze uzupełnianie się – nasza energia, cyfrowa biegłość i otwartość spotykają się z ich doświadczeniem i spokojem. Dzięki temu możemy wspólnie tworzyć środowisko pracy, które jest jednocześnie dynamiczne i stabilne.



Aleksandra Michalska

Absolwentka chemii medycznej na Uniwersytecie Wrocławskim

Komentarz absolwenta z gen Z:

Generacja Z mogłaby czerpać od starszych pokoleń nie tylko wytrwałość, dyscyplinę, czy cierpliwość, ale też umiejętność życia offline, budowania relacji oraz praktycznych zdolności. Połączenie tego z naszą cyfrową biegłością, a także elastycznością mogło by wzmocnić efektywność oraz stabilność w życiu zawodowym i codziennym.



Michał Szkudlarek

Absolwent zarządzania projektami społecznymi na Uniwersytecie Wrocławskim

Czy Zetki szukają inspiracji zawodowych?

Osoby wchodzące na rynek pracy, zdobywające pierwsze doświadczenia i szukające własnej drogi, często potrzebują inspiracji oraz rad od osób bardziej doświadczonych. Zapytaliśmy przedstawicieli pokolenia Z, czy jest ktoś, kto inspirowuje ich zawodowo, a jeśli tak – kim jest ta osoba i dlaczego stanowi dla nich wzór.

Czy jest ktoś, kto Cię inspirowuje pod kątem zawodowym?

64%

Tak

36%

Nie

n=400 (pytanie zamknięte, możliwe wskazanie 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Zdecydowana większość respondentów (64%) przyznała, że nie posiada zawodowego autorytetu. Wśród osób deklarujących posiadanie inspiracji, 14% wskazało na wykładowcę lub wykładowczynię, a zbliżony odsetek wymienił swojego ojca. Badani cenią te osoby przede wszystkim za imponujący przebieg ich kariery.

Kto jest dla Ciebie zawodową inspiracją?

14%

Wykładowca/-czyni

14%

Ojciec

8%

Matka

8%

Znajomy/a

Dlaczego Cię inspirowują?

14%

Ze względu na imponujący przebieg kariery

9%

Robią to co chciałbym/ są w miejscu, w którym chciałbym być

11%

Ze względu na oddanie/ zaangażowanie w pracę

6%

Praca jest ich pasją

n=145 (pytanie otwarte, możliwe wskazanie więcej niż 1 odpowiedzi)

Opracowanie własne. Na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Wnioski



Większość studentów i studentek Uniwersytetu Wrocławskiego ma za sobą pierwsze doświadczenie w pracy zawodowej.

80% zbadanych osób pracowało w przeszłości lub pracuje obecnie łącząc studia z pracą zarobkową.

49% respondentów uważa, że ukończenie studiów daje im przewagę na rynku pracy, ponieważ zdobywają większą, często specjalistyczną wiedzę oraz dyplom potwierdzający ich kwalifikacje. Według nich ukończenie konkretnego kierunku umożliwia także podjęcie pracy w zawodach, które wymagają odpowiednich uprawnień.

Z kolei wśród 24% osób, które nie dostrzegają przewagi wynikającej z posiadania dyplomu, większość traktuje studia jako sposób na rozwijanie własnych zainteresowań i pasji.

Większość (56%) studentów i studentek stwierdziło, że podjęte przez nich studia pokrywają się z ich wyobrażeniami, w tym 5% osób zadeklarowało, że podjęte przez nich studia wręcz przewyższają ich oczekiwania.

50% z badanych za największą trudność podczas studiów uznaje obowiązek zaliczania przedmiotów, które ich nie interesują. Po 44% badanych za największą trudność uznaje zarządzanie czasem i radzenie sobie ze stresem związanym ze studiami.

Większość (68%) studentów i studentek UWr ma bardzo wysoką lub wysoką motywację, aby ukończyć studia. 59% z badanych nigdy nie rozważało rezygnacji z podjętych studiów, a 32% rozważało to w przeszłości.

49% respondentów stwierdziło, że pensja nie jest najistotniejszym czynnikiem decydującym o podjęciu pracy. Większość z badanych swoje oczekiwania zarobkowe w pierwszej pracy na pełen etat plasuje w zakresie 3500-5500 zł netto.

50% badanych osób preferuje pracować samodzielnie i w pełni odpowiadać za wyniki swojej pracy, 35% preferuje pracę w grupie. 9% chciałoby pracować zarówno samodzielnie, jak i w grupie.

Dla 69% badanych rozwój zawodowy wiąże się ze zwiększeniem otrzymywanej przez nich pensji. 55% wiąże go z coraz większą samodzielnością, swobodą działania i niezależnością w podejmowaniu decyzji a 44% z udziałem w programach szkoleniowych, kursach, mentoringu, coachingu w miejscu pracy.

Najwięcej (46%) z badanych osób poszukuje możliwości zdobywania nowej wiedzy poprzez strony internetowe instytucji oferujących szkolenia i kursy. Studenci i studentki planują rozwijać swoje kompetencje, **najczęściej wskazywali, że planują zdobyć certyfikat potwierdzający znajomość języka obcego (40%)**. 27% planuje rozwijać umiejętność pracy w grupie a 24% umiejętności komunikacyjne.

Czy Zetki lubią zmieniać pracę co chwilę? Niekoniecznie! Chcą rozwoju i nowych wyzwań - **35% badanych mogłoby pracować w jednej firmie przez wiele lat a nawet całą karierę, o ile będzie miało możliwość rozwijania się i zdobywania nowych kompetencji**. 22% planuje pracować w firmach zdobywając doświadczenie, które pozwoli im na otwarciu własnej działalności. **Zetki (30%) uważają, że zmiana pracy po roku nie powinna wpłynąć negatywnie na postrzeganie ich przez kolejnych pracodawców.**

55% z badanych osób mogłoby wykonać pracę po godzinach o ile otrzymaliby za nią wynagrodzenie. Jeśli pracodawca spełnia wszystkie wymagania oprócz możliwości pracy hybrydowej to 90% z badanych nadal chciałoby podjąć z nim współpracę. **53% badanych wskazało, że istotnym jest dla nich czy ich przyszły pracodawca wyznaje wartości zgodne z ich własnymi.**

Najbardziej pożądane przez studentów i studentki benefity pozapłacowe to prywatna opieka medyczna, którą wskazało 60% badanych i elastyczny czas pracy wskazanych przez 44% osób.

46% respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że stanowisko, które będą w przyszłości zajmować jeszcze nie istnieje. 57% badanych nie obawia się, że rozwój sztucznej inteligencji będzie dla nich zagrożeniem na rynku pracy, a **46% uważa, że podczas wykonywania swoich obowiązków będą współpracować ze sztuczną inteligencją.**

Co wyróżnia pokolenie Z? 26% z pytanych osób wskazuje, że posiadanie wymagań względem miejsca pracy (i pracodawcy). **Za swoją najmocniejszą stronę, którą wyróżniają się wśród pozostałych pokoleń, gen Z uważa znajomość, tworzenie i korzystanie z nowych technologii, w tym social mediów.** Trudno jest im wskazać rzecz, w której ich pokolenie radzi sobie gorzej od pozostałych. Za to wśród rzeczy, których mogliby nauczyć się od pozostałych osób wymieniają: wytrwałość (7%), dyscyplinę (6%) oraz cierpliwość (6%).

Większość (64%) z badanych studentów i studentek Uniwersytetu Wrocławskiego stwierdziła, że nie potrafi wskazać kogoś kto inspiruje ich pod względem zawodowym. Pozostałe osoby najczęściej jako swoją inspirację wskazywały wykładowców uniwersyteckich (14%) i swoich ojców (14%). Doceniają ich najczęściej za imponujący przebieg kariery oraz oddanie i zaangażowanie w pracę.



Eksperci





Anna Bielat

HR Managerka w agencji digital marketingu mbridge Sp.z o.o., absolwentka socjologii na Uniwersytecie Wrocławskim, ze światem HR związana od 2020 roku. W codziennej pracy zajmuje się wszystkim tym, co związane z zespołem i ludźmi. Zaczynając od rekrutacji, aż po offboarding. Wierzy, że dobra komunikacja może zdziałać cuda, nic nie dzieje się bez przyczyny, a także że każdy popełniony błąd niesie ze sobą naukę. Autorka artykułu o onboardingu dla magazynu Personel Plus, prelegentka na ogólnopolskiej konferencji HR Impact Conference.



Marcin Chojancki

Dyrektor Zarządzający wrocławskiego Delivery Center firmy Aptean, globalnego lidera w produktach i usługach z zakresu zarządzania zasobami przedsiębiorstw (ERP) i business software. Lider z 15 letnim doświadczeniem w branży IT i nowych technologii. Z wykształcenia germanista i prawnik, promotor młodych talentów i budowniczy karier przyszłych gwiazd IT.



Anna Cieślik

Założycielka i właścicielka „Pracowni Rozwoju” Ukończyła psychologię na Uniwersytecie Wrocławskim, gdzie obecnie wykłada. Jest członkinią zarządu Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Ekspertka w tematyce budowania odporności psychicznej i zarządzania emocjami w biznesie. Specjalistka w zakresie doskonalenia umiejętności przywódczych, motywowania, zarządzania emocjami i kompetencji komunikacyjnych. Tworzy programy rozwojowe i innowacyjne narzędzia edukacyjne (np. kostka edukacyjna EduCube).



Michalina Filimoniak

Od lat zajmuje się rekrutacją w Polsce i Europie, wspierając organizacje w budowaniu skutecznych zespołów. Pracuje w firmie Monterail. Specjalizuje się w rekrutacjach IT, jednak z sukcesem prowadzi również procesy dla obszarów operacyjnych, sprzedażowych, marketingowych czy obsługi klienta. Wspiera osoby w procesie zmiany zawodowej - prowadzi konsultacje doradcze, pomaga w tworzeniu profesjonalnych CV i profili biznesowych. Uczy kandydatów, jak skutecznie przygotować się do rekrutacji i świadomie poruszać się po rynku pracy. Dla firm prowadzi szkolenia z zakresu sztucznej inteligencji, pokoleń, motywacji, strategii HR oraz employer branding.



Anna Gierasimowicz

Ekspert zarządzania, ze specjalizacją w obszarze HR. Interim Manager (IM), kształtujący z sukcesem modele zarządzania w wielu polskich przedsiębiorstwach oraz administracji publicznej. Doradca strategiczny. Executive Coach. Wieloletni trener szkoleń menedżerskich, certyfikowany ekspert AI w dydaktyce i biznesie. Wykładowca na kierunkach zarządzania, w tym programach EMBA i MBA. Autor i realizator wielu profesjonalnych programów szkoleń, poligonów menedżerskich oraz studiów podyplomowych dla kadr zarządzających. Audytor procesów zarządzania. Ekspert w dziedzinie wykorzystywania digitalizacji, automatyzacji procesów i AI w obszarze HR. Konsultant projektowania procesów reskillingu, upskillingu i cross-skillingu oraz modeli zarządzania talentami technologicznymi. Propagator różnorodności i inkluzywności w zarządzaniu organizacjami. Od ponad 19 lat właściciel firmy doradczo-szkoleniowej Careers Compass.



Piotr Graczyk

Dyrektor naukowy w firmie Selvita. Absolwent studiów podyplomowych w Instytucie Chemii Organicznej PAN w Warszawie, doktor nauk chemicznych. Ukończył studia MBA w obszarach „Strategia Finansowa”, „Zarządzanie Wiedzą” oraz „Kreatywność Innowacja i Zmiana” na Open University Business School. Związany z Selvitą od 2014 r., gdzie obecnie pracuje na stanowisku Dyrektora Naukowego. Pełni rolę eksperta w zakresie prowadzenia zintegrowanych projektów odkrywania leków. Jest jednym z głównych członków zespołu rekrutacyjnego Selvity, zajmując się oceną merytoryczną aplikacji oraz prowadzeniem rozmów rekrutacyjnych z kandydatami do działu chemii organicznej i medycznej. Autor i współautor ponad 60 publikacji naukowych oraz zgłoszeń patentowych.



dr hab. Łukasz Machaj prof. UWr

Prorektor ds. nauczania Uniwersytetu Wrocławskiego od 2022 roku, dr hab. nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Katedry Doktryn Politycznych i Prawnych Wydziału Prawa Administracji i Ekonomii UWr. Jego zainteresowania naukowe ogniskują się przede wszystkim wokół analiz, jak rozmaite idee filozoficzne, polityczne, społeczne czy ekonomiczne przekładają się na konkretne rozwiązania legislacyjne. Autor blisko stu publikacji naukowych, poświęconych w szczególności problematyce wolności słowa, polskiej myśli politycznej i sądownictwu konstytucyjnego w Stanach Zjednoczonych.



Aleksandra Michalska

Absolwentka chemii medycznej na Uniwersytecie Wrocławskim, była ambasadorka Akademickiego Biura Karier oraz koordynatorka Warszawskich Dni Promocji Zdrowia. Obecnie studiuje zdrowie publiczne na Uniwersytecie Medycznym w Warszawie i pracuje jako specjalistka ds. programów zdrowotnych w Centrum Medycznym WUM, gdzie odpowiada za realizację projektów edukacyjnych, programów zdrowotnych oraz monitorowanie stosowania antybiotyków w placówce.



Anna Płoska

Psycholożka, prezeska firmy szkoleniowo-doradczej Centrum Szkoleń i Promocji Zatrudnienia oraz twórczyni marki zadowolona.pl. Autorka 5 książek na temat doradztwa zawodowego. Sprawuje funkcje prezesa Stowarzyszenia Ponadczasowych Doradców Zawodowych. Od blisko dekady pracuje jako doradca zawodowy, trener biznesu, oświaty oraz nauczyciel akademicki. Współpracuje z biznesem i pracodawcami jako HR Business Partner, trener, mówca i certyfikowany coach. Doświadczenie w branży HR zdobyła pracując m.in. agencjach pracy. Na co dzień szkoli doradców zawodowych oraz wspiera osoby, które pragną zadbać o swoją karierę zawodową. Jest prelegentką licznych konferencji. Do tej pory przygotowała do pracy w roli doradców zawodowych ponad 11 000 osób. Jej misją jest odczarowanie doradztwa zawodowego jako metody rozwojowej.



Ewelina Senderska

Od stycznia 2020 roku związana z grupą Relx, na początku pełniąc funkcję HR Dyrektora dla jednego business unitu - Knowable, a od stycznia 2025 pełnię rolę Head of HR dla Polski, Irlandii, Hiszpanii i Emerging Countries. Związana z branżą HR od ponad 15 lat, zajmowała różne stanowiska, w tym przez ponad 10 lat stanowiska kierownicze wspierające pracowników organizacji w procesach kadrowych i licznych projektach optymalizujących procesy biznesowe. Ukończyła studia psychologiczne oraz ekonomiczne i łączy te dwa obszary w codziennej pracy. Od kilku lat wspiera studentów Uniwersytetu Wrocławskiego jako Mentorka.



Michał Szkudlarek

Absolwent Uniwersytetu Wrocławskiego na kierunku Zarządzanie Projektami Społecznymi. Obecnie Koordynator Wolontariatu w Fundacji Uniwersytet Dzieci. Od wielu lat związany z działalnością społeczną – zaczynał jako Poseł do Parlamentu Młodzieży Wrocławia, a w szkole średniej pełnił funkcję Przewodniczącego Samorządu Uczniowskiego i Rady Wolontariatu. Podczas studiów angażował się w życie akademickie jako działacz NZS UWr oraz jako członek organów uczelnianych (Rada Wydziału Nauk Społecznych, Wydziałowa Rada Samorządu Studentów WNS).



dr Magdalena Ślazyk-Sobol

Adiunkt w Zakładzie Psychologii Zarządzania Instytutu Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego, psycholożka, konsultantka HR, trenerka kompetencji miękkich. Właścicielka firmy doradczo-szkoleniowej HR-PsychoLab. Kierowniczka Studium Podyplomowego: „Psychologia Zarządzania” oraz założycielka Pracowni HR działającej w Instytucie Psychologii UWr. Badaczka i naukowcy w obszarze psychologii pracy i organizacji.

Autorka wielu publikacji naukowych oraz popularnonaukowych. Recenzentka renomowanego czasopisma międzynarodowego: *Frontiers - Organizational Psychology*. Certyfikowana trenerka Szkoły Trenerów Biznesu „Moderator”. Członkini Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji (PSPO) oraz European Academy of Occupational Health Psychology. Posiada wieloletnie doświadczenie korporacyjne wynikające z pracy w wewnętrznym dziale HR a także konsultingowej współpracy z Organizacjami z różnych sektorów. Absolwentka zaawansowanego kursu Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach oraz kursu Racjonalnej Terapii Zachowania. Od lat prowadzi konsultacje psychologiczne, coachingi menedżerskie oraz spotkania terapeutyczne dla klientów biznesowych i indywidualnych. W ciągu ostatnich lat spełniła wielkie życiowe marzenie – została opiekunką precudnego sznauera olbrzyma, z którym: pracuje kynoedukacyjnie, tropi użytkowo (mantrailing, tracking), trenuje psie sporty oraz ukończyła formalne kształcenie behawiorystyczne.



Tomasz Wiertelak

Trener, szkoleniowiec z obszarów miękkich takich jak: podejmowanie decyzji, budowa i zarządzanie zespołami, oraz aspektów związanych z cyberbezpieczeństwem. Działacz w organizacjach i stowarzyszeniach branżowych. Przez dwie kadencje pełnił funkcję członka władz Oddziału Wielkopolskiego Polskiego Towarzystwa Informatycznego, oraz członka Zarządu Sekcji Egzaminatorów ECDL. Obecnie jest członkiem stowarzyszenia ISSA Polska zrzeszającego specjalistów z branży cyberbezpieczeństwa. Absolwent EMBA Zarządzanie Cyberbezpieczeństwem i Usługami Cyfrowymi na Wydziale Dowodzenia i Operacji Morskich Akademii Marynarki Wojennej w Gdyni.

Metodologia

Przedstawiony raport został stworzony na podstawie wyników badań własnych przeprowadzonych przez zespół Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Wrocławskiego w okresie od stycznia 2023 do kwietnia 2025 roku.

Badanie podzielone zostało na 3 etapy: desk research badań związanych z generacją Z przeprowadzonych w Polsce, badanie jakościowe w formie zogniskowanego wywiadu grupowego oraz badanie ilościowe przeprowadzone metodą CAWI.



Desk research

styczeń 2023 – grudzień 2025

W ramach badania desk research przeanalizowano ponad 20 raportów dotyczących generacji Z, w szczególności dotyczących tematu pokolenia Z na rynku pracy. Na podstawie zebranych informacji została zbudowana baza pytań do badań ilościowego i jakościowego oraz stworzony został raport końcowy.

Badanie jakościowe

listopad 2023

W badaniu udział wzięło 5 studentów i studentek Uniwersytetu Wrocławskiego, dobranych metodą celową spośród osób, które zgłosiły chęć udziału w badaniu. Wybrane zostały osoby studiujące kierunki z różnych dziedzin i będące na różnych etapach studiów i studiujące w różnych trybach. Wszystkie badane osoby łączą pracę zarobkową ze studiami.

Wśród respondentów znaleźli się:

- studentka 2 roku I stopnia pedagogiki w trybie zaocznym
- studentka 1 rok II stopnia genetyki i biologii eksperymentalnej w trybie stacjonarnym
- studentka 2 roku prawa w trybie stacjonarnym
- student 5 roku międzydziedzinowych studiów indywidualnych (Filologia polska, Informatyka) w trybie stacjonarnym
- student 1 roku II stopnia kulturoznawstwa w trybie stacjonarnym

Badanie przeprowadzone zostało metodą FGI - Focus Group Interview. Dyskusja była nagrywana w formie audio.

Badanie ilościowe **styczeń – kwiecień 2025**

Badanie przeprowadzone metodą CAWI na grupie 400 studentek i studentów UWr, w tym anglojęzycznych, należących do generacji Z. Udział w badaniu był dobrowolny.

U sumie ankietę online wypełniły 423 osoby, jednak wyniki 23 ankiet zostały odrzucone ze względu na to, że respondenci nie spełniali wymogów wiekowych lub nie posiadali statusu studenta Uniwersytetu Wrocławskiego.

Na potrzeby badania przyjęto założenie, że pokolenie Z to osoby urodzone w latach 1995-2012, jednak w badaniu brały udział jedynie osoby pełnoletnie, czyli urodzone w latach 1995-2006.



Twórcy raportu

Koncepcja badania: Zespół Akademickiego Biura Karier UW w składzie: kierownik Dominika Buczkowska, zastępca kierownika Elżbieta Oleniacz-Czajka, Malwina Wolszczak, Joanna Malinowska.

Przeprowadzenie badania jakościowego: Joanna Malinowska i Kamila Ochman (Walkowiak)

Przeprowadzenie badania ilościowego: Joanna Malinowska

Analiza wyników badania i przygotowanie raportu: Joanna Malinowska, Dominika Buczkowska

Promocja raportu: Malwina Wolszczak, Joanna Malinowska





Uniwersytet
Wrocławski

Akademickie
Biuro Karier

Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego

Kontakt:

e-mail: abk@uwr.edu.pl

strona www: biurokarier.uwr.edu.pl

Prawa autorskie i zasady wykorzystania

Autorskie prawa majątkowe i osobiste do niniejszego raportu oraz przedstawionych w nim wyników badań należą do Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Wrocławskiego. Raport jest chroniony przepisami ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Wykorzystywanie, cytowanie, powielanie lub rozpowszechnianie całości lub części raportu, w tym danych badawczych, analiz i wniosków, jest dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem jednoznacznego wskazania źródła. Wszelkie inne formy użycia wymagają uprzedniej zgody Akademickiego Biura Karier.

