



MŁODZI INŻYNIEROWIE 2022



POLSKI ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA



Partnerzy raportu





RAPORT

**MŁODZI
INŻYNIEROWIE
2022**



SPIS TREŚCI

I	Wstęp	3
II	Uczestnicy badania	4
III	Plany zawodowe	8
IV	Oczekiwania młodego pokolenia	12
V	Otwartość na pracę w delegacji	15
VI	Benefity	17
VII	Znajomość języków obcych	20
VIII	Oczekiwania finansowe	21
IX	O badaniu	28
X	Autorzy badania	29

WSTĘP

Dzień dobry!

Zapraszamy do zapoznania się z naszym najnowszym raportem „Młodzi Inżynierowie 2022”. Wyniki przeprowadzonego badania, na podstawie których został opracowany raport, pozwoliły nam poznać aktualny profil studentów oraz absolwentów, którzy chcą związać swoją karierę zawodową z branżą budowlaną. Tym samym przekazujemy Państwu aktualną wiedzę na temat oczekiwań młodych inżynierów wobec pracodawców działających w branży budowlanej.

W raporcie zostały zawarte kluczowe dla pracodawców informacje dotyczące m.in. planów zawodowych młodych inżynierów, ich oczekiwań wobec organizacji, w której chcieliby pracować, kompetencji językowych oraz pierwszych doświadczeń zawodowych.

Jesteśmy przekonani, iż dane zaprezentowane w raporcie będą cennym źródłem wiedzy i pozwolą lepiej poznać młode pokolenie pracowników, które właśnie wchodzi na rynek pracy.

Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z Polskim Towarzystwem Politechnicznym i Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa.

Życzymy przyjemnej lektury!

Zespół HRK Real Estate & Construction

UCZESTNICZY BADANIA

Zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę inżynierską i kierowniczą w niemal wszystkich obszarach budownictwa ciągle rośnie, a nowych kandydatów na rynku nadal nie przybywa w tempie, które pozwoliłoby zaspokoić obecne potrzeby firm tego sektora. Według danych Ministerstwa Edukacji i Nauki okres pomiędzy 2016 i 2019 rokiem charakteryzował się spadkiem o 15% liczby kandydatów na studia na kierunku budownictwo. Dopiero w ostatnich 2 latach obserwuje się powolny wzrost liczby osób rozpoczynających naukę na studiach stacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia na kierunkach związanych z branżą budowlaną, co może dawać nadzieję, że deficyt nie będzie się pogłębiał.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, dominują kandydaci z wykształceniem o profilu budowlanym (77%). Zdecydowanie mniej ankietowanych kończy kierunki studiów związane z inżynierią środowiska (13%), inżynierią elektryczną (2%) czy energetyką (zaledwie 1%). Wśród innych wymienianych kierunków znalazły się: architektura krajobrazu, inżynieria i gospodarka wodna, ochrona środowiska, inżynieria odnawialnych źródeł energii, nawigacja morska oraz geodezja.

W przebadanej grupie studentów i absolwentów aż 77% stanowią osoby, które studiują lub studiowały w trybie stacjonarnym. Tylko 9% zdecydowało się na naukę w trybie niestacjonarnym, a 20% wybrało tzw. kształcenie łączone, np. kończyło studia inżynierskie stacjonarne, a magisterskie niestacjonarne.

Profil wykształcenia badanych

budownictwo **77%**



inżynieria środowiska **13%**



inżynieria elektryczna **2%**



energetyka **1%**



inne **7%**



Doświadczenie zawodowe w branży budowlanej

44% tak, posiadam ponad 2-letnie doświadczenie zawodowe



20% nie posiadam doświadczenia zawodowego



19% tak, posiadam doświadczenie zawodowe do 1 roku



17% tak, posiadam doświadczenie zawodowe ponad 1 rok, ale mniej niż 2 lata



W wynikach badania widać, że osoby, które wybrały studia na kierunkach budowlanych, zdecydowanie stawiają na uzupełnienie wiedzy teoretycznej, jaką otrzymują na uczelniach, o doświadczenie praktyczne w sektorze budownictwa.

Pracodawców może ucieszyć fakt, że aż 80% studentów w badanej grupie już w czasie studiów zaczęło zdobywać doświadczenie zawodowe w branży budowlanej. Co ciekawe, aż 74% studentów studiów stacjonarnych deklarowało, że posiada już pierwsze doświadczenia zawodowe. W pozostałych grupach te wyniki są jeszcze wyższe, tzn. 89% osób ze studiów niestacjonarnych oraz 98% uczących się w trybie łączonym zadeklarowało posiadanie doświadczenia zawodowego w branży budowlanej.

Warto podkreślić, że 64% ogółu grupy badawczej pracuje lub pracowało w czasie studiów w zawodzie związanym z kierunkiem studiów, a zdobywając praktyczne doświadczenie na gruncie wybranej przez siebie specjalizacji, pozostałe 16% rozwijało się zawodowo w branży, ale na stanowiskach niezwiązanych ze specjalizacją studiów. Co ciekawe, aż 74% studentów studiów stacjonarnych deklarowało, że posiada już pierwsze doświadczenia zawodowe.

Jeśli przyjrzymy się wynikom badania bardziej szczegółowo, to okazuje się, że 23% osób studiujących stacjonarnie ma mniej niż rok doświadczenia zawodowego, 16% z nich posiada między 1 a 2 lata doświadczenia. Największą grupą, bo stanowiącą aż 35% ankietowanych, są osoby o stażu pracy dłuższym niż 2 lata. W przypadku osób studiujących niestacjonarnie te proporcje są zdecydowanie wyższe – 70% posiada więcej niż 2 lata doświadczenia. Wśród osób studiujących w trybie łączonym 66% posiada ponad 2-letnie doświadczenie.

Analizując wyniki w grupie osób do 26 roku życia, okazuje się, że 38% biorących udział w ankiecie studentów stacjonarnych poświęca się jedynie nauce i nie ma doświadczenia zawodowego. Jedynie 12% ma doświadczenie powyżej 2 lat. Z kolei już 47% osób na studiach niestacjonarnych posiada doświadczenie powyżej 2 lat, a na studiach łączonych 43%. Osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego to 16% w przypadku studentów niestacjonarnych i tylko 3% w przypadku osób studiujących w trybie łączonym.

Forma studiów a doświadczenie zawodowe

Czy posiadasz doświadczenie zawodowe w branży budowlanej?	Studia w trybie łączonym	Studia w trybie niestacjonarnym	Studia w trybie stacjonarnym
nie	2%	11%	26%
tak, posiadam doświadczenie do 1 roku	12%	8%	23%
tak, posiadam doświadczenie zawodowe 1 rok, ale mniej niż 2 lata	20%	12%	16%
tak, posiadam ponad 2-letnie doświadczenie zawodowe	66%	70%	35%

Forma studiów a doświadczenie zawodowe (w grupie osób do 26 roku życia)

Czy posiadasz doświadczenie zawodowe w branży budowlanej?	Studia w trybie łączonym	Studia w trybie niestacjonarnym	Studia w trybie stacjonarnym
nie	3%	16%	38%
tak, posiadam doświadczenie do 1 roku	21%	13%	31%
tak, posiadam doświadczenie zawodowe 1 rok, ale mniej niż 2 lata	33%	24%	19%
tak, posiadam ponad 2-letnie doświadczenie zawodowe	43%	47%	12%

DR INŻ. KRZYSZTOF KACZOREK

Prezes Polskiego Towarzystwa Politechnicznego,
adiunkt na Wydziale Inżynierii Lądowej
Politechniki Warszawskiej



Kiedyś politechniki były naturalną kontynuacją nauki w technikum, dzisiaj ponad 90% studentów uczelni technicznych to absolwenci liceów ogólnokształcących

W latach 90-tych zaczęliśmy obserwować w Polsce trend polegający na wzmożonym zainteresowaniu pracą umysłową. Marzeniem nastolatków już nie była praca w przemyśle czy rolnictwie, a największą popularnością cieszyły się usługi. Przełożyło się to bezpośrednio na wybory ścieżek kształcenia przez absolwentów szkół podstawowych, a później gimnazjów – stale spadało zainteresowanie szkołami zawodowymi (później branżowymi) oraz technikami, zaś licea przeżywały swój renesans. Doprowadziło to do zmiany profilu studenta na kierunkach technicznych – kiedyś politechniki były naturalną kontynuacją nauki w technikum, dzisiaj ponad 90% studentów uczelni technicznych to absolwenci liceów ogólnokształcących. Przekłada się to na ich stan wiedzy na początku studiów. Student pierwszego roku jest dobrze przygotowany z matematyki, fizyki czy chemii, natomiast stan jego wiedzy technicznej jest bliski zeru. Niestety, uczelnie nie zmieniły swoich podstaw kształcenia i ich oferta dalej jest dedykowana osobom z przygotowaniem technicznym. Stąd często pojawiają się opinie pracodawców, że na uczelniach jest za wiele rozważań teoretycznych, a za mało wiedzy praktycznej, którą od razu po studiach można wykorzystać w aktywności zawodowej.

Szansą na poprawę sytuacji może być powrót do jednolitych studiów magisterskich na kierunku budownictwo oraz kierunkach pokrewnych. Takie działanie da możliwość opracowania programu kształcenia od początku, z uwzględnieniem aktualnego przygotowania do zajęć na studiach świeżo upieczonych studentów. Co więcej, wyeliminowane zostaną

”

powtarzające się przedmioty, które pojawiały się zarówno na studiach pierwszego, jak i drugiego stopnia, zaś uzyskane w ten sposób godziny będą mogły być przeznaczone na realizację zajęć praktycznych takich jak np. technologia robót budowlanych, zarządzanie w budownictwie czy projektowanie z wykorzystaniem najnowszego oprogramowania. Warto również rozważyć, we współpracy z samorządem zawodowym, opracowanie modelu łączącego studia z praktyką zawodową, tak aby absolwent mógł bezpośrednio po uzyskaniu dyplomu zdawać egzamin państwowy i dysponować uprawnieniami budowlanymi.

Jesteśmy na chwilę przed uruchomieniem środków z Krajowego Planu Odbudowy, przed nami inwestycje flagowe takie jak Centralny Port Komunikacyjny. Pomimo kryzysu stale rośnie popyt na mieszkania, niebawem ruszy odbudowa Ukrainy, a już teraz czekają na odbudowę inne regiony państw z nami współpracujących – chociażby położony w Azerbejdżanie Karabach. Związanie swojej przyszłości z sektorem budowlanym to pewny wybór, który gwarantuje pracę w przyszłości. Dobrą informacją jest również to, że pracodawcy budowlani coraz więcej uwagi poświęcają zagadnieniom związanym z work-life-balance, a także do wzrostu wynagrodzeń (tylko w 2021 roku było to średnio 15%), co łącznie buduje naprawdę interesujące perspektywy dla młodych osób o zainteresowaniach technicznych.



PLANY ZAWODOWE

Wybór drogi zawodowej dla wielu młodych ludzi bywa niełatwym zadaniem. Już na etapie szkoły średniej zadają sobie pytanie, gdzie widzą siebie za kilka czy kilkanaście lat. Warto, aby wybór kierunku studiów, był dokładnie przemyślany. Planowanie rozwoju zawodowego jest o wiele prostsze, gdy istnieje możliwość zdobycia rzetelnej wiedzy na temat możliwości zawodowych, jakie oferuje dana branża. W przypadku branży budowlanej rynek pracy oferuje szerokie spektrum kierunków, którymi mogą podążać studenci i absolwenci uczelni technicznych. Jakie plany wobec swoich ścieżek zawodowych mają młodzi inżynierowie?

Blisko 36% uczestników naszego badania, jako najbardziej interesujący kierunek rozwoju swojej kariery zawodowej wskazało projektowanie. Niewiele mniej, bo 29% respondentów chciałoby pracować w firmach zajmujących się realizacją inwestycji budowlanych. 16% wiąże swoją przyszłość z zarządzaniem w budownictwie. Z kolei wykonawstwo z ramienia nadzoru inwestorskiego jest atrakcyjnym wyborem dla 13% respondentów. Najmniejszym zainteresowaniem wśród studentów i absolwentów cieszą się: zarządzanie nieruchomościami, praca w laboratorium oraz praca u dostawcy materiałów lub maszyn budowlanych.

Analizując powyższe dane z uwzględnieniem kryterium płci, okazuje się, że kobiety chętniej wiążą swoje plany zawodowe z pracą związaną z projektowaniem (43%) niż z wykonawstwem (34%). U mężczyzn proporcje są niemal odwrotne – chcą się rozwijać w pracach związanych z wykonawstwem (45%), a swoją karierę z projektowaniem chce związać 1/3 ankietowanych mężczyzn (31%). Co ciekawe, wyniki badania pokazują, że taki sam procent ko-

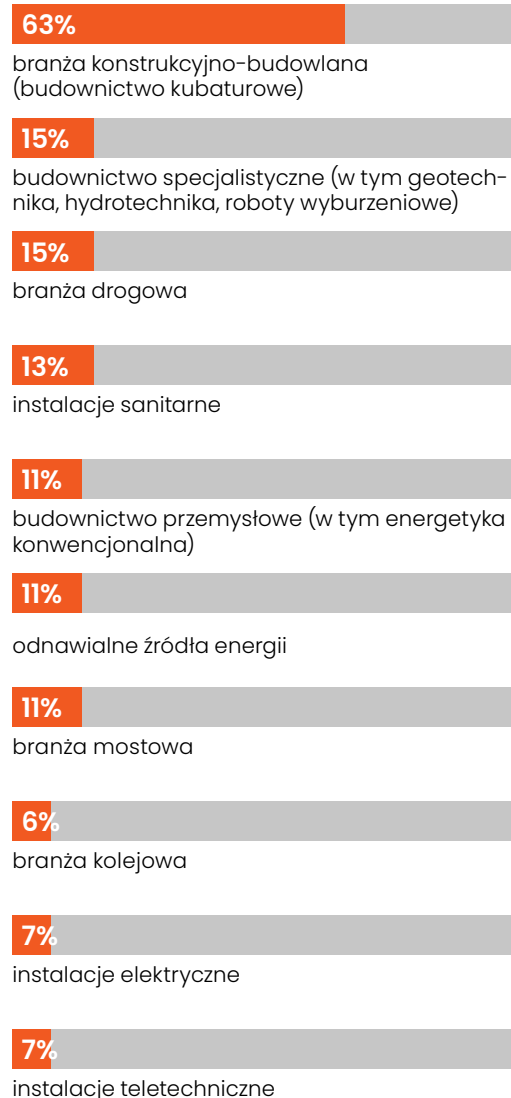
biet i mężczyzn jest zainteresowanych rozwojem kariery w obszarze zarządzania (16%), więc być może jest to pewnego rodzaju prognostyk większej równowagi, przynajmniej w odniesieniu do stanowisk managerskich w sektorze tradycyjnie utożsamianym jako zmaskulinizowany.

Zapytaliśmy także uczestników naszego badania o preferencje rozwojowe w odniesieniu do poszczególnych segmentów specjalizacyjnych w obszarze budownictwa. Zdecydowana większość (63%) ankietowanych wskazała, że najbardziej atrakcyjna jest dla nich branża konstrukcyjno-budowlana (budownictwo kubaturowe). Pozostałe obszary nie cieszą się tak dużym zainteresowaniem. Budownictwo specjalistyczne (w tym geotechnika, hydrotechnika, roboty wyburzeniowe) jest interesującym kierunkiem rozwoju jedynie dla 15% studentów i absolwentów, podobnie jak branża drogowa. Na pracę w branży instalacji sanitarnych zdecydowałoby się zaledwie 13% ankietowanych, a odpowiednio po 11% podjęłoby pracę w sektorze budownictwa przemysłowego (w tym energetyki konwencjonalnej), odnawialnych źródeł energii i branży mostowej.

Chciałbym/ chciałabym związać swoją karierę zawodową z:



Jakie są Twoje preferencje dotyczące branży, w której chcesz się rozwijać?



33% biorących udział w badaniu wiąże swoją karierę zawodową z projektowaniem



11% badanych chce pracować w branży odnawialnych źródeł energii

ALEKSANDRA MACIOSZCZYK

Dyrektor Personalny,
Członek Zarządu Egis Poland



Coraz większa grupa młodych inżynierów posiada doświadczenie zawodowe w momencie ukończenia studiów



Coraz więcej młodych inżynierów chce rozpocząć zawodową karierę w biurze projektowym. Wcale im się nie dziwię, bo biuro projektowe takie jak nasze, to dobre miejsce dla młodych adeptów inżynierii. Praca w Egis Poland daje możliwość zapoznania się z procesem projektowania od podszewki, przyglądania się, obserwacji, poznawania, weryfikacji jak wiedza teoretyczna pozyskana podczas studiów przekłada się na codzienną pracę projektanta.

Oferujemy wielobranżowe rozwiązania na każdym etapie projektowania: od studiów wykonalności po projekty wykonawcze. Dlatego też w Egis młodzi mają szansę dowiedzieć się, jak wybiera się najkorzystniejsze społecznie, ekonomicznie i technicznie rozwiązania projektowe, a także jak współpracuje się z wykonawcą w czasie realizacji inwestycji. Pozwala to zrozumieć cały proces inwestycyjny, ale również zidentyfikować najciekawsze obszary, w których młody człowiek chciałby się rozwijać w przyszłości.

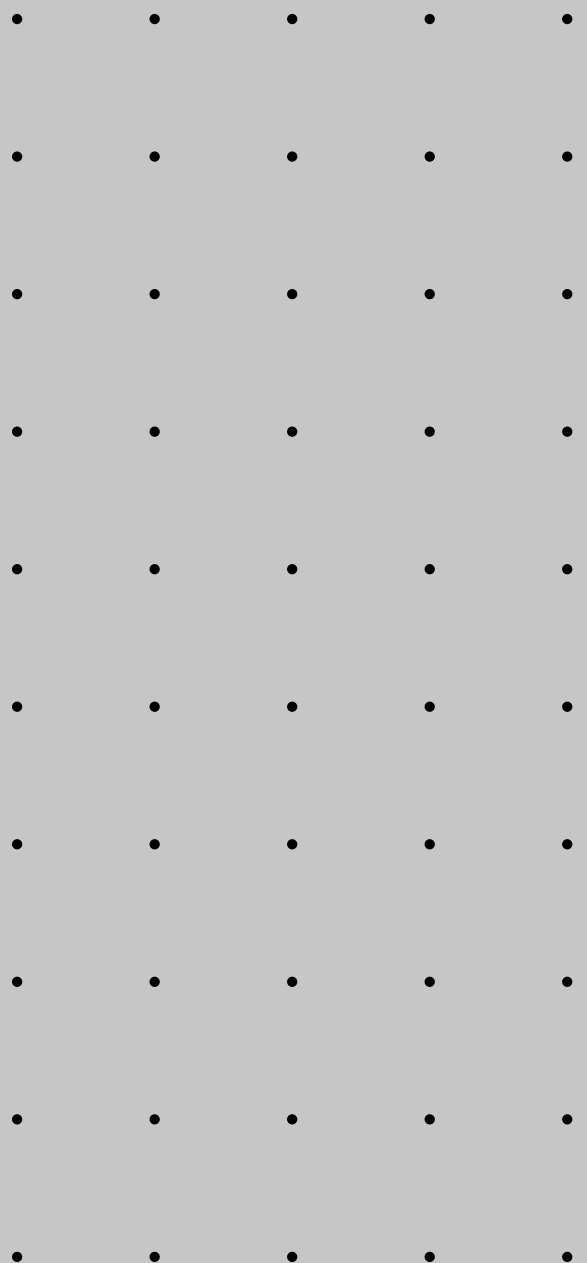
Aby zwiększyć efektywność pracy w dużych projektach wielobranżowych, wykorzystujemy innowacyjne rozwiązania i nowoczesne sposoby zarządza-



nia takie jak BIM. I dobrze się składa, bo coraz częściej kierunki rozwoju wybierane przez młodych inżynierów są związane z zarządzaniem, czy też wdrażaniem nowych technologii i rozwiązań w projektowaniu. Potwierdzają to wyniki badania HRK.

Coraz większa grupa młodych inżynierów posiada doświadczenie zawodowe w momencie ukończenia studiów. Jest to bardzo pozytywny trend, na który Egis stara się odpowiadać poprzez stałą współpracę z uczelniami technicznymi, organizowanie praktyk, spotkań ze studentami oraz udział w targach pracy. Umożliwiamy studentom pracę w elastycznych godzinach dopasowanych do wymagań uczelni w trakcie roku akademickiego i zachęcamy do wykorzystywania takich możliwości. Studenci, którzy realizują u nas praktyki wakacyjne, często kontynuują współpracę w czasie trwania zajęć na uczelni i wracają do nas jako absolwenci. Znają już wtedy Egis, mają praktyczne doświadczenia i wiedzę, którą wspólnie wykorzystujemy w naszych inwestycjach.

Pesymistycznie nastroją wyniki badania dotyczące niewielkiego zainteresowania branżami, w których bardzo prężnie działa Egis: kolej, elektroenergetyka, teletechnika. W tych zakresach zarówno w Polsce, jak i na świecie jest gros pracy do wykonania. To przyszłościowe obszary, z dużym potencjałem, warto na nie stawiać i rozważyć jako przyszłościowe specjalizacje w kontekście rozwoju zawodowego.



OCZEKIWANIA MŁODEGO POKOLENIA

Na co zwracasz uwagę przy wyborze pracodawcy?



Najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę



Wielkość pracodawcy ma znaczenie jedynie dla 24% badanych

Coraz częściej mówi się o specyficznych oczekiwaniach młodego pokolenia, które jest aktywne na rynku pracy, w odniesieniu do formy zatrudnienia czy oczekiwań wobec potencjalnego pracodawcy. Przedstawiciele tzw. pokolenia Z powoli przyzwyczajają pracodawców do tego, że stanowczo określają swoje warunki zatrudnienia, wyraźnie akcentując potrzebę rozdzielenia życia zawodowego od prywatnego, a w miejscu pracy oczekują swobody działania i elastycznego czasu pracy. O powyższe aspekty zapytaliśmy uczestników naszego badania.

W odpowiedziach na pytanie dotyczące preferowanych form zatrudnienia na pierwszym miejscu znalazła się umowa o pracę (92%). Doświadczenia rekrutacyjne zespołu HRK Real Estate & Construction potwierdzają, że także wśród młodych ludzi nadal bezapelacyjnie najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest właśnie umowa o pracę. Z kolei umowę o współpracę (B2B) jest gotowych rozważyć 20% ankietowanych przez nas studentów. Najmniej, bo tylko 13% wskazało na zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. To ostatnie jest o tyle ciekawe, że taka forma zatrudnienia jest uważana za najkorzystniejszą pod względem finansowym, zarówno dla osób posiadających status studenta, jak i dla pracodawcy, ze względu na brak obowiązku płacenia składek ZUS.

Każde pokolenie ma inne oczekiwania wobec pracodawców, a także priorytety zawodowe i cele w życiu prywatnym. Zmiany na rynku pracy, w gospodarce czy polityce, bezsprzecznie wpływają na oczekiwania kandydatów w stosunku do miejsca pracy. Młodzi inżynierowie biorący udział w naszym badaniu odpowiedzieli na pytanie dotyczące aspektów, jakie biorą pod uwagę, analizując oferty pracy.

Na pierwszym miejscu, co oczywiste, znalazło się wynagrodzenie, które jest najistotniejszym czynnikiem dla 87% respondentów. Lokalizacja biura, a co z tym powiązane – czas dojazdu z miejsca zamieszkania, ma znaczenie dla 45% uczestników badania. Na trzecim miejscu studenci wskazali atmosferę i środowisko pracy (43%). Dla 38% respondentów znaczenie mają godziny pracy oraz łączny miesięczny wymiar czasu pracy. Dopiero na piątym miejscu, z wynikiem 32%, wskazana została możliwość zdobycia uprawnień budowlanych. Co ważne, na opinie osób z branży – w tym byłych i obecnych pracowników, zwraca uwagę 27% młodych inżynierów. Zdecydowaną mniejszą rangę nasi ankietowani przypisują wielkości firmy (24%), work-life balance (24%), czy wielkości projektów, jakie realizuje dana firma (20%).



DR DAMIAN KAŹMIERCZAK

Główny Ekonomista PZPB,
adiunkt na Wydziale Zarządzania
Uniwersytetu Łódzkiego



Polskie budownictwo wypracowuje ok. 10% krajowego PKB i jest trzecim co do wielkości sektorem gospodarki pod względem liczby pracujących, po przemyśle i handlu. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS wynika, że w ostatnich latach w sektorze budownictwa pracowało ok. 1,2-1,3 mln osób, co stanowi ok. 8% populacji pracujących w naszym kraju. Z uwagi na specyfikę branży budowlanej wśród pracujących przeważali mężczyźni (ok. 92%), natomiast udział kobiet jest najniższy spośród pozostałych sektorów gospodarki (ok. 8% wobec ok. 45% w zbiorowości pracujących). Krajowe budownictwo jest przy tym mocno uzależnione od pracowników z zagranicy. Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w latach 2018-2021 na polskich budowach legalnie pracowało ok.

Jaką formę zatrudnienia preferujesz?

umowa o pracę **92%**

umowa o współpracę (B2B) **20%**

umowa zlecenie **13%**

370-480 tys. cudzoziemców, z czego prawie 80% stanowili pracownicy z Ukrainy.

Co istotne, według BAEL polskie budownictwo cechuje ponad 2-krotnie niższy odsetek pracujących z wyższym wykształceniem niż w pozostałych gałęziach gospodarki (ok. 17,5% wobec ok. 35,5% w zbiorowości pracujących). To właśnie absolwenci uczelni wyższych są obszarem szczególnej troski ze strony największych firm budowlanych odpowiedzialnych, między innymi, za realizację strategicznych inwestycji infrastrukturalnych w segmencie drogowym, kolejowym, energetycznym, hydrotechnicznym i przemysłowym.

Duże podmioty wykonawcze od wielu lat wskazują niedobór wykształconej kadry jako istotną barierę rozwojową i rywalizują między sobą o pozyskanie najlepszych kandydatów, których mogliby zatrzymać u siebie na dłużej. Pomimo tej pozornie komfortowej sytuacji, młodzi inżynierowie często zwracają uwagę na relatywnie niski poziom przeciętnego wynagrodzenia absolwentów wyższych uczelni na tle zarobków możliwych do osiągnięcia przez wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Dlatego spora część świeżo upieczonych inżynierów postanawia kontynuować karierę zawodową za granicą. Poza tym praca w budownictwie może jawić się potencjalnym kandydatom na studia techniczne jako anachroniczna, konserwatywna i nieinnowacyjna w porównaniu z branżami konkurencyjnymi, na przykład z przemysłem. Stąd kluczowym zadaniem dla wszystkich interesariuszy branży budowlanej, w tym dla wiodących organizacji branżowych, takich jak Polski Związek Pracodawców Budownictwa, powinna być ciężka praca nad konsekwentną zmianą wizerunku polskiego budownictwa i odkrywanie przed młodymi inżynierami, że branża budowlana jest nowoczesną, szybko zmieniającą się gałęzią gospodarki, w której praca daje poczucie prestiżu i jest w stanie całkowicie zaspokoić zawodowe ambicje.

MARZENA PIOTROWSKA

Talent Aquisition and Development Manager,
Aldesa Polska



Nadal
czynnikiem
kluczowym
pozostaje [...] poziom
wynagrodzenia



Jako rekruterka od kilku lat związana z branżą budowlaną mam do czynienia z coraz młodszą kadrą. Branża budowlana boryka się z niedoborami kadry i absolwenci wchodzący na rynek, nawet ci bez doświadczenia zawodowego, od razu wchłaniani są przez pracodawców. Pomimo to przed wszystkimi firmami budowlanymi stoją wyzwania rekrutacyjne. Ilość projektów prowadzonych przez generalnych wykonawców powoduje, że osoby studiujące kierunki budowlane nie muszą martwić się o zatrudnienie.

Generalni wykonawcy jak nigdy dotąd angażują się w działania promujące ich markę na uczelniach, w środowiskach kształcenia młodych inżynierów. Wśród kandydatów z młodszych grup wiekowych wciąż największą popularnością cieszą się pracodawcy realizujący projekty kubaturowe, pomimo tego, że mniej popularne specjalizacje takie jak budownictwo infrastrukturalne (budowa dróg i trakcji kolejowych), nie wspominając już o realizacji inwestycji takich jak elektrownie czy inne obiekty przemysłowe, dają bardzo interesujące możliwości rozwoju i są konkurencyjne, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia.

Pomimo specyfiki branży budowlanej młodzi ludzie coraz częściej i coraz śmielej już u progu swojej kariery zawodowej zabiegają o warunki pracy uwzględniające work-life balance. Poszukują także ofert umożliwiających pracę zdalną lub przynajmniej hybrydową, pomimo świadomości, że niektóre specjalizacje wykluczają pracę w takim trybie. Zmusza to pracodawców do podejmowania nieustannych wysiłków dostosowania swoich warunków pracy do oczekiwań kandydatów.

Coraz większego znaczenia w tej dynamicznie zmieniającej się branży nabiera także, niedoceniana przez lata, kultura organizacyjna. Wygrywają ci pracodawcy, którzy dbają o stworzenie komfortu pracy w kulturze doceniającej indywidualizm, różnorodność, współpracę i komfort. Nadal czynnikiem kluczowym pozostaje jednak poziom wynagrodzenia. Pomimo to nie jest on jedynym branym pod uwagę przez przedstawicieli wchodzącego na rynek pracy pokolenia.

OTWARTOŚĆ NA PRACĘ W DELEGACJI



Praca w branży budowlanej jest specyficzna. Znaczny odsetek stanowisk wiąże się z wyjazdami służbowymi, często długoterminowymi. Oczywiście delegacje dotyczą wybranych stanowisk i w szczególności konkretnych specjalizacji. Niemniej decydując się na pracę w tym sektorze gospodarki, trzeba liczyć się często z koniecznością wykonywania swoich obowiązków poza miejscem zamieszkania. Delegacje mogą być krótkie – jednodniowe lub trwać po kilka dni bądź też dłuższe, np. związane z realizacją konkretnej inwestycji, i trwać nawet kilka lat. W szczególności studenci, którzy decydują się na pracę w wykonawstwie związaną z budową dróg, mostów, linii kolejowych czy innych obiektów infrastrukturalnych muszą mieć świadomość, że ten zawód będzie od nich wymagał mobilności i dyspozycyjności. Wśród studentów i absolwentów

kierunków budowlanych 62% deklaruje, że rozważyłoby pracę w delegacji. Zbliżony procent zarówno kobiet, jak i mężczyzn jest otwartych na regularne wyjazdy służbowe.

Wyniki różnicują się, gdy pod uwagę weźmiemy wiek respondentów. Widać tu zależność: im młodsza grupa wiekowa, tym większa otwartość na pracę poza miejscem stałego zamieszkania. W grupie osób w wieku 19–20 lat aż 81% wyraża gotowość do wyjazdów służbowych. Wśród osób w wieku 21–24 lat gotowość do pracy w delegacji wyraża 70%. Chęć do pracy poza miejscem zatrudnienia maleje u osób powyżej 25 roku życia (63%), a w przypadku osób powyżej 28 lat wskaźnik ten wynosi dokładnie 50%.

Gotowość do pracy w delegacji a wiek

	TAK	NIE
19-20 lat	81%	19%
21-22 lata	70%	30%
23-24 lata	70%	30%
25-26 lat	63%	37%
27-28 lat	54%	46%
ponad 28 lat	50%	50%



Im młodsza grupa wiekowa, tym większa otwartość na pracę poza miejscem stałego zamieszkania



Czy wiesz, że...

Gotowość do pracy w delegacji maleje wraz z wiekiem. Najbardziej otwarte na delegacje są osoby w wieku 19-20 lat, a najmniej osoby powyżej 28 roku życia.



PAWEŁ ŻYWIEC

Executive Manager,
HRK Real Estate & Construction

*Przyszli
pracownicy
branży
budowlanej
muszą być
otwarceni na
delegacje*

Otwartość na delegacje i zaakceptowanie konieczności zmiany miejsca zatrudnienia jest nieodzownym elementem niektórych specjalizacji budowlanych. Wielu inżynierów docenia taką zmienność – wprost mówią o tym, że dzięki temu ich praca jest dużo ciekawsza i bardziej rozwijająca. Każdy realizowany przez nich projekt budowlany jest inny niż poprzedni, bo należy uwzględnić w nim lokalne środowisko, którego ma być częścią. Pojawiają się również negatywne opinie. Specyfika pracy wpływa na życie rodzinne i work-life balance. Po zrealizowaniu projektu zespoły przenoszą się w inne miejsce i rozpoczynają kolejną inwestycję.

Przyszli pracownicy branży budowlanej muszą być otwarci na delegacje. Najtrudniej uniknąć ich będzie osobom związanym ze specjalizacją infrastrukturalną. Wyniki naszego badania potwierdzają, że już na początku studiów przyszli inżynierowie zdają sobie sprawę, że krótsze lub dłuższe wyjazdy są wpisane w specyfikę tej branży. Naturalne jest również to, że wraz z wiekiem spada chęć do wyjazdów. Wyniki badania jasno pokazują, że pomiędzy najmłodszą a najstarszą z badanych grup skłonność do wyjazdów różni się aż o 30%.

Otwartość na delegacje jest czynnikiem ważnym w szczególności dla firm związanych z wykonawstwem i nadzorem robót budowlanych. Jeśli wyłączymy osoby, które nie dopuszczają możliwości pracy w delegacjach, to pula dostępnych kandydatów zmniejsza się o połowę. Jest to o tyle problematyczne, że inwestycje w drogi i koleje są na bardzo wysokim poziomie, a specjalizacje te nie są szczególnie oblegane przez studentów.

Firmy chcące rekrutować i utrzymać pracowników w typowo delegacyjnych specjalizacjach nie mają innego wyjścia, jak zachęcać kandydatów atrakcyjnym poziomem wynagrodzenia, korzystnym systemem premiowym, a także dopasowanymi dodatkami i benefitami. W innym wypadku zabraknie kadry w terenowych biurach budowy.

BENEFITY

Benefity pracownicze to pozapłacowe dodatki do pensji, których celem jest motywowanie i bonusowe wynagradzanie zatrudnionych w organizacji osób. Nie istnieje uniwersalny pakiet benefitów, który spełniłby oczekiwania wszystkich pracowników. Jednak coraz częściej pracodawcy oferują elastyczne pakiety świadczeń, spośród których pracownicy wybierają te, które są dla nich najbardziej atrakcyjne. To jakie benefity warto zaoferować, zależy od wielu czynników, w tym m.in. od wieku pracowników, specyfiki branży czy zawodu, a także lokalizacji miejsca pracy.

Skuteczny benefit to taki, który spełnia oczekiwania pracowników, a nie pracodawców. Zapytaliśmy młodych inżynierów, jakie benefity są dla nich najbardziej atrakcyjne. Co ważne, poprosiliśmy uczestników badania, aby ocenili atrakcyjność danego benefitu, w skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza, że benefit jest najbardziej pożądanym i atrakcyjnym.

Największe znaczenie dla uczestników naszego badania ma atrakcyjny system premii (ocena: 4,60). Na drugim miejscu znalazły się dodatki za pracę w delegacji (ocena: 4,39), a na trzecim opieka medyczna (ocena: 4,32). Również wysoko respondenci ocenili dofinansowanie udziału w kursach i szkoleniach (ocena: 4,21), posiadanie samochodu służbowego (ocena: 4,05) oraz ubezpieczenia na życie (ocena: 3,99). Najmniej atrakcyjne benefity dla młodych inżynierów to: karta sportowa i możliwość korzystania z funduszu socjalnego, możliwość pracy w systemie hybrydowym, catering w miejscu pracy, wyjazdy integracyjne i praca wyłącznie w trybie zdalnym. Zauważmy, że praca wyłącznie zdalna uzyskała średnią ocenę 2,38, co jest bardzo niskim wynikiem. Młodzi inżynierowie wykazują tu pragmatyczne podejście do przyszłego zawodu – zdają sobie sprawę, że w wielu specjalizacjach praca zdalna nie jest po prostu możliwa.

Średnia ocena każdego z benefitów przedstawia się następująco:

	ŚREDNIA OCENA
atrakcyjny system premiiowy	4,60
dodatki za pracę w delegacji	4,39
opieka medyczna	4,32
dofinansowanie udziału w kursach i szkoleniach	4,21
samochód służbowy	4,05
ubezpieczenie na życie	3,99
dofinansowanie nauki języka obcego	3,78
karta sportowa, możliwość korzystania z funduszu socjalnego	3,77
praca w systemie hybrydowym (np. 2 dni zdalnie, 3 dni w biurze)	3,56
catering w miejscu pracy	3,56
wyjazdy integracyjne	3,23
wyłącznie praca zdalna	2,38



PATRYCJA SIDŁO

Executive Recruitment Consultant,
HRK Real Estate & Construction



*System premiowy jest
najlepszym narzędziem
motywacyjnym*

Bazując na moich codziennych rozmowach z kandydatami, zgadzam się z wynikami badania, które pokazują, że najważniejszym benefitem dla osób z branży budowlanej jest atrakcyjny system premiowy. Podczas wywiadów rekrutacyjnych aż 9 na 10 kandydatów oczekuje przedstawienia systemu premiowego jeszcze przed rozpoczęciem rozmów z potencjalnym pracodawcą. Jeśli dana organizacja nie ma ustalonego sposobu premiowania dla swoich pracowników lub premie mają charakter uznaniowy, aż 60% osób na stanowiskach menedżerskich i dyrektorskich rezygnuje z udziału w procesie rekrutacyjnym.

System premiowy jest najlepszym narzędziem motywacyjnym, pod warunkiem, że jest transparentny, a pracownik ma na niego realny wpływ. Coraz większą popularnością wśród największych firm z branży budowlanej, cieszy się wewnętrzny regulamin premiowania, dzięki któremu pracownicy mają zapewnione premie po spełnieniu ściśle określonych warunków lub osiągnięciu konkretnego, wyznaczonego wcześniej celu.

BENEFITY PRACOWNICZE A PŁEĆ

Wyniki naszego badania pokazują, że kobiety i mężczyźni mają różne oczekiwania dotyczące benefitów oferowanych przez pracodawcę. O ile na podobnym poziomie obie grupy oceniły najwyższą notą otrzymywanie atrakcyjnych premii, dodatków za pracę w delegacji oraz dofinansowanie kursów i szkoleń, o tyle opieka medyczna ma większe znaczenie dla kobiet (71%), niż dla mężczyzn (52%). Podobnie

jest w przypadku posiadania pracowniczego ubezpieczenia na życie, którego oczekuje 58% kobiet i 41% mężczyzn. Sporą różnicę widać także w dofinansowaniu nauki języka obcego, które chciałoby otrzymywać 53% kobiet i jedynie 33% mężczyzn. Z kolei posiadanie samochodu służbowego jest istotne dla 56% mężczyzn i 48% kobiet.



Prywatna opieka medyczna benefitem przyciągającym kobiety, a samochód służbowy jest atrakcyjny dla mężczyzn

Atrakcyjność benefitów (ocena 5) ze względu na płeć

Benefity	Kobiety	Mężczyźni
atrakcyjny system premiowy	77%	68%
opieka medyczna	71%	52%
dodatki za pracę w delegacji	69%	64%
dofinansowanie udziału w kursach i szkoleniach	59%	48%
ubezpieczenie na życie	58%	41%
dofinansowanie nauki języka obcego	53%	33%
karta sportowa, możliwość korzystania z funduszu socjalnego	48%	33%
samochód służbowy	48%	56%
praca w systemie hybrydowym	38%	32%
catering w miejscu pracy	35%	33%
wyjazdy integracyjne	27%	22%
wyłącznie praca zdalna	13%	12%

ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

Określ Twój poziom znajomości języków obcych:

Język	Nie znam	A1/A2	B1	B2	C1/C2
angielski	1%	9%	22%	48%	20%
niemiecki	40%	48%	7%	4%	1%
francuski	92%	7%	1%	0%	0%
hiszpański	89%	10%	1%	0%	0%
ukraiński	95%	5%	0%	0%	0%
białoruski	99%	1%	0%	0%	0%
rosyjski	80%	15%	3%	1%	1%

Pomimo tego, że w wielu branżach trudno jest sobie wyobrazić budowanie kariery zawodowej bez znajomości co najmniej jednego języka obcego, to w budownictwie istnieje wiele specjalizacji, w których pracodawcy nie wymagają tej umiejętności. Oczywiście należy podkreślić, że znajomość przynajmniej jednego języka obcego na poziomie komunikatywnym lub wyższym, jest przez pracodawców umiejętnością bardzo pożądaną, a czasem niezbędną. Ciężko wyobrazić sobie pracę w zagranicznym biurze projektowym lub przy międzynarodowym kontrakcie, który realizowany jest w międzynarodowym środowisku, bez znajomości języka obcego. Jednakże istnieją kierunki rozwoju w budownictwie, gdzie znajomość języków obcych nie jest wymagana.

Wśród biorących udział w badaniu najbardziej popularna jest znajomość języka angielskiego. Zaledwie 1% respondentów nie zna w ogóle języka angielskiego. Jego znajomość na poziomie podstawowym (A1/A2) deklaruje 9% ankietowa-

nych, na poziomie średnio zaawansowanym (B1) 22%, a na średnio zaawansowanym wyższym (B2) 48%. Natomiast 20% wskazało, że posługuje się angielskim w sposób biegły, tj. na poziomie C1/C2.

Język angielski jest podstawowym językiem komunikacji w międzynarodowych firmach budowlanych, a znajomość innych języków obcych jest wymagana niezwykle rzadko. Trend ten widoczny jest również w wynikach badania, ponieważ znajomość innego języka obcego na poziomie co najmniej komunikatywnym (minimum B1) deklaruje: w przypadku języka niemieckiego 12% ankietowanych, 1% w przypadku języka francuskiego i hiszpańskiego oraz 5% w przypadku języka rosyjskiego.

OCZEKIWANIA FINANSOWE

Przeciętne wynagrodzenie pracowników w branży budowlanej od kilku lat systematycznie rośnie. Powodem wzrostów są przede wszystkim rosnące zapotrzebowanie na pracowników budowlanych i specjalistów, a także presja płacowa spowodowana rosnącą inflacją. Stawki, jakie oferują pracodawcy, są zależne m.in. od specjalizacji, stanowiska, doświadczenia zawodowego, rodzaju inwestycji.

Zapytaliśmy studentów i absolwentów kierunków budowlanych, jakie są ich oczekiwania finansowe. Ponad połowa ankietowanych (57%) chciałaby zarabiać powyżej 5001 zł netto, z kolei wynagrodzenie w przedziale 4001 – 5000 zł netto byłoby satysfakcjonujące dla 29% osób, które wzięły udział w ankiecie.

Jakie są Twoje oczekiwania finansowe netto?

57% powyżej 5001 zł

29% 4001 – 5000 zł

13% 3001 – 4000 zł

1% do 3000 zł

W przypadku osób, które podczas studiów podjęły pracę, oczekiwania finansowe są wyższe. Młodzi ludzie cenią zdobyte na wczesnym etapie doświadczenie – 63% chce zarabiać powyżej 5001 zł. Wśród osób, które nie podejmowały zatrudnienia w trakcie studiów, oczekiwania finansowe ponad 5001 zł netto ma 46%.

Widoczna jest także zależność pomiędzy oczekiwaniami finansowymi a wiekiem respondentów. Wraz ze wzrostem wieku ankietowanych, rosną również ich oczekiwania finansowe. Zależność ta nie jest oczywiście zaskoczeniem, ponieważ najczęściej wraz z wiekiem rośnie doświadczenie zawodowe kandydatów. W grupie osób w wieku 25 – 26 lat zarobki powyżej 5001 zł chce osiągać 59%, zaś w grupie wiekowej 27 – 28 lat już 72%. Więcej niż 5001 zł chce zarabiać 88% osób powyżej 28 roku życia.

Oczekiwania finansowe a płeć

	Kobieta	Mężczyzna
do 3000 zł	2%	1%
3001 – 4000 zł	21%	9%
4001 – 5000 zł	32%	27%
powyżej 5001 zł	46%	64%

Oczekiwania finansowe a wiek

	19 – 20 lat	21 – 22 lata	23 – 24 lata	25 – 26 lat	27–28 lat	powyżej 28 lat
do 3000 zł	4%	4%	1%	0%	0%	0%
3001 – 4000 zł	19%	33%	19%	13%	6%	2%
4001 – 5000 zł	40%	35%	45%	28%	22%	10%
powyżej 5001 zł	37%	29%	35%	59%	72%	88%

PATRYCJA SIDŁO

Executive Recruitment Consultant,
HRK Real Estate & Construction



Coraz więcej w ostatnim czasie mówi się o różnicach pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn. Według różnych źródeł realna luka płacowa w Polsce wynosi około 20%. Jak pokazały wyniki naszego badania, istnieje różnica nie tylko pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, ale również w ich oczekiwaniach finansowych. Z perspektywy rekruterki, z przykrością muszę potwierdzić, że kobiety na tych samych stanowiskach i o podobnym doświadczeniu zawodowym co mężczyźni, mają niższe oczekiwania finansowe. Różnica kształtuje się na poziomie około 10 – 25%. Powodów takiego stanu rzeczy jest wiele. Myślę, że jednym z nich jest mniejsza pewność siebie.

Karierę zawodową w branży budowlanej wybiera zdecydowanie mniej kobiet niż mężczyzn, ale od kilku lat zainteresowanie kierunkami związanymi z budownictwem wśród kobiet rośnie, więc jest to tendencja napawająca optymizmem. Wielu moich klientów bardzo pozytywnie wypowiada się o posiadaniu w organizacji pracownic, które często wnoszą „pierwiastek kobiecy” do zespołu i łagodzą obyczaje w budowlanym środowisku opanowanym przez mężczyzn, a ich kompetencje zawodowe oceniane są na równi z ich kolegami po fachu.



*Od kilku lat
zainteresowanie
kierunkami związanymi
z budownictwem
wśród kobiet rośnie*

OCZEKIWANIA FINANSOWE A ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

Współcześnie uznaje się, że znajomość języków obcych znacznie wzmocnia pozycję kandydata na rynku pracy oraz daje możliwości wyższego wynagrodzenia. W związku z tym sprawdziliśmy, jak wyglądają oczekiwania finansowe młodych inżynierów w zależności od ich znajomości języka angielskiego oraz języka niemieckiego.

Z odpowiedzi kandydatów wynika, że nie ma widocznej zależności pomiędzy poziomem znajomości języka angielskiego a oczekiwaniami finansowymi ankietowanych. Potwierdza to fakt,

że w branży budowlanej brak znajomości języka angielskiego nie wyklucza kandydata z rynku pracy i nie czyni go mniej atrakcyjnym pracownikiem.

Jeśli zaś chodzi o znajomość języka niemieckiego, widzimy wyraźną zależność wśród osób deklarujących poziom oczekiwań finansowych powyżej 5001 zł – czym wyższy poziom znajomości języka, tym większa część osób deklaruje wyższe oczekiwania finansowe.



Czy wiesz, że...

Wszyscy ankietowani, którzy zadeklarowali znajomość języka niemieckiego na poziomie biegłym (C1/C2), niezależnie od doświadczenia zawodowego czy wieku, wskazali oczekiwania finansowe powyżej 4 001 zł netto, w tym aż 91% powyżej 5 001 zł.

Oczekiwania finansowe a znajomość języka niemieckiego

Język	Nie znam	A1/A2	B1	B2	C1/C2
angielski	1%	9%	22%	48%	20%
niemiecki	40%	48%	7%	4%	1%
francuski	92%	7%	1%	0%	0%
hiszpański	89%	10%	1%	0%	0%
ukraiński	95%	5%	0%	0%	0%
białoruski	99%	1%	0%	0%	0%
rosyjski	80%	15%	3%	1%	1%

OCZEKIWANIA FINANSOWE A MIEJSCE STUDIÓW



Istnieje na rynku przekonanie, że największe wynagrodzenia osiągają osoby mieszkające i pracujące w Warszawie, a co za tym idzie, oczekiwania finansowe kandydatów ze stolicy są najwyższe. Z naszego badania wynika jednak, że wśród młodych inżynierów budownictwa nie obserwujemy takiej zależności. Należy oczywiście pamiętać, że mówimy o oczekiwaniach finansowych kandydatów, a nie realnych widełkach płacowych w danych lokalizacjach. Miejmy również na uwadze, że ankietowani wskazywali uczelnie, na której studiują lub studiowali, a co za tym idzie, miejsce ich zamieszkania może różnić się od lokalizacji uczelni.

Najczęściej oczekiwania finansowe sięgające powyżej 5001 zł wskazywali studenci i absolwenci Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie (79%). Na drugim miejscu jest Politechnika Łódzka (71%), a na trzecim ex aequo Politechnika Śląska (70%) i Politechnika Częstochowska (70%).

Najmniej liczne grupy, które oczekują zarobków powyżej 5001 zł, to studenci i absolwenci Uniwersytetu Zielonogórskiego (43%), Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (41%), Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu (38%) oraz Politechniki Lubelskiej (34%).



Czy wiesz, że...

Wśród studentów i absolwentów warszawskich uczelni oczekiwania finansowe powyżej 5001 zł deklaruje tylko 52% ankietowanych. Taki sam poziom oczekiwanych zarobków deklaruje 60% osób studiujących na uczelniach, które są zlokalizowane poza Warszawą.



Oczekiwania finansowe a miejsce studiów

	powyżej 5001 zł	4001 - 5000 zł
Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	79%	10%
Politechnika Łódzka	71%	20%
Politechnika Śląska	70%	26%
Politechnika Częstochowska	70%	26%
Politechnika Warszawska	64%	23%
Politechnika Krakowska	64%	28%
Politechnika Poznańska	63%	25%
Politechnika Białostocka	63%	26%
Politechnika Gdańska	60%	32%
Politechnika Wrocławska	58%	31%
Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy	56%	30%
Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	53%	34%
Uniwersytet Zielonogórski	43%	43%
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	41%	34%
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	38%	21%
Politechnika Lubelska	34%	37%
Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej	0%	75%



OCZEKIWANIA FINANSOWE A PLANY ZAWODOWE

To, na jakim poziomie kształtują się oczekiwania finansowe młodych inżynierów, jest częściowo powiązane z ich planami zawodowymi. Wybór konkretnej ścieżki kariery przekłada się na wysokość oczekiwań wobec wynagrodzeń. Z naszego badania wynika, że osoby, które wiążą swoją drogę zawodową z wykonawstwem, czy zarządzaniem oczekują wyższych zarobków niż osoby, które chcą pracować w obszarze związanym z projektowaniem. Trend ten jest widoczny także w przebadanej grupie osób powyżej 28 roku życia. Ma to związek z realnymi wynagrodzeniami oferowanymi w poszczególnych segmentach rynku budowlanego. Praca w wykonawstwie czy zarządzaniu łączy się często m.in. z koniecznością pracy w delegacji, pracą w godzinach nadliczbowych, w tym, nierzadko, w weekendy. Natomiast kariera zawodowa w projektowaniu z zasady ma charakter pracy stacjonarnej, bez konieczności delegacji, a godziny pracy są normowane. Ze względu na te różnice zazwyczaj wynagrodzenia osób w wykonawstwie i zarządzaniu są wyższe niż w projektowaniu.

W obszarze projektowania oczekiwania finansowe powyżej 5001 zł ma niespełna połowa (45%) osób zainteresowanych pracą w tej specjalizacji. Zdecydowanie więcej osób oczekuje takich samych zarobków w przypadku zajmowania się wykonawstwem z ramienia wykonawcy (65%) czy zarządzania w budownictwie (67%).

Oczekiwania finansowe a plany zawodowe

	projektowanie	wykonawstwo z ramienia wykonawcy	zarządzanie w budownictwie
do 3000 zł	2%	1%	0%
3001 – 4000 zł	18%	12%	8%
4001 – 5000 zł	35%	22%	25%
powyżej 5001 zł	45%	65%	67%



ANNA KARYŚ-SOSIŃSKA

Dyrektor Pionu Zarządzania
Zasobami Ludzkimi,
Budimex SA

GUS podaje, że 10% ogółu pracowników jest zatrudnionych w branży budowlanej. Pomimo tego budownictwo odczuwa obecnie deficyt pracowników, którzy gotowi są na zmianę miejsca pracy. W pierwszej trzydziestce zawodów deficytowych w 2022 r., aż dziewięć stanowią specjaliści związani z branżą budowlaną.

Przez lata spadała także liczba studentów kończących kierunki budowlane. Z danych GUS wynika, że tylko 16% studentów wybiera kierunki techniczne. Trend ten co prawda odwrócił się w ostatnich latach, ale zmiana jest tak mała, że jeszcze długo nie będzie odczuwalna przez pracodawców działających w branży budowlanej, szczególnie biorąc pod uwagę ilość rozpoczętych inwestycji.

Z przeprowadzonego przez HRK badania wynika, że niecałe 29% studentów i młodych specjalistów chce związać swoją karierę zawodową z branżą wykonawczą. Ponad 60% chce realizować się, pracując przy projektach kubaturowych. Dużo mniejszą popularnością cieszą się projekty drogowe i kolejowe.

Biorąc pod uwagę powyższe dane i dynamikę inwestycji drogowych i kolejowych, na które przewidziane są znaczne budżety, można być pewnym, że firmy realizujące projekty infrastrukturalne będą borykać się z pogłębiającym się deficytem pracowników, a pracodawcy będą zmuszeni nieustannie podnosić swoją konkurencyjność.

Jak wynika z raportu „Młodzi Inżynierowie 2022”, zmienia się profil młodych kandydatów. Jeszcze kilka lat temu, przy wyborze pracodawcy, istotna była stabilność firmy, jej marka, możliwości rozwoju i praca na ciekawych projektach. Obecnie, jak z wynika z analizy odpowiedzi studentów i młodych specjalistów, głównym czynnikiem wpływającym na wybór oferty pracy jest jej aspekt finansowy. Aż 87% wskazało, że przy wyborze pracodawcy jest to czynnik decydujący. 57% młodych inżynierów oczekuje wynagrodzenia nie mniejszego niż 5 000 zł netto. Potwierdzają to nasze doświadczenia rekrutacyjne.

Bardzo ważna okazuje się również lokalizacja i czas dojazdu z miejsca zamieszkania. Na trzecim miejscu znalazła się atmosfera w miejscu pracy. Inżynierowie zwracają także uwagę na godziny pracy i łączny miesięczny wymiar czasu pracy. Bardziej niż kiedyś ważne są dla nich dodatkowe benefity. Jako najbardziej istotne wskazują, te, które mają wymiar finansowy – atrakcyjny system premiowy, dodatki za pracę w delegacji, opiekę medyczną, samochód służbowy. Rozwój, czyli dofinansowanie szkoleń i kursów, czy nauki języka obcego, uplasował się dopiero na piątym miejscu.

Blisko połowa respondentów wskazała, że ma ponad 2-letnie doświadczenie w pracy w branży. 64% studentów pracuje już na studiach. Ich doświadczenia praktyczne są niezwykle cenne dla pracodawców.

Co mogą zrobić, aby zwiększyć jeszcze bardziej szanse na wejście na rynek pracy i być dobrze przygotowanymi do wykonywania zawodu i rozwoju kariery w branży budowlanej? Niezwykle cenna może okazać się wiedza z zakresu nowych technologii i procesów automatyzacji, a także znajomość obsługi systemu BIM (Building Information Modelling), jak również wiedza dotycząca finansowych aspektów realizacji inwestycji budowlanych. Ciekawym dodatkiem do wiedzy i doświadczenia z zakresu budownictwa może okazać się wiedza z zakresu ochrony środowiska i tzw. zielonych inwestycji, a także wykorzystywania energii odnawialnej.



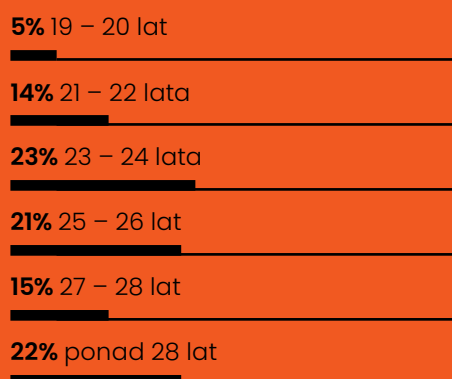
O BADANIU

Raport „Młodzi Inżynierowie 2022” został opracowany w oparciu o wyniki badania, które przeprowadziliśmy wśród studentów i absolwentów uczelni prowadzących kierunki kształcenia związane z budownictwem. Grupę badawczą stanowiło 1182 osób. Odpowiedzi zostały pozyskane metodą CAVI. Celem badania była analiza aktualnego profilu młodych inżynierów, którzy obecnie pracują lub planują podjąć pracę w branży budowlanej.

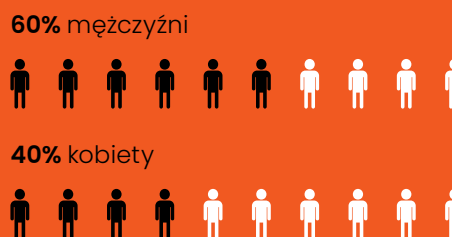
Szkoła wyższa



Wiek



Płeć



AUTORZY BADANIA



HRK

HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding, obsługa systemów kadrowo-płacowych) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach.

Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki.

W zakresie Executive Search jesteśmy jedynym partnerem sieci Kestria w Polsce.



POLSKI ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA

Polski Związek Pracodawców Budownictwa

Polski Związek Pracodawców Budownictwa to ogólnopolska organizacja zrzeszająca firmy z branży infrastruktury i budownictwa, które wspólnie reprezentują ponad 70 proc. potencjału rynku generalnego wykonawstwa inwestycji w Polsce. Firmy członkowskie wspólnie generują ponad 50 mld zł wartości produkcji budowlano-montażowej w Polsce i zatrudniają ponad 50 tys. pracowników.

Związek zrzesza przedsiębiorstwa zajmujące się kompleksową realizacją inwestycji, firmy deweloperskie, specjalistyczne firmy projektowe, firmy produkujące materiały dla budownictwa, dostarczające technologie i inne związane z branżą infrastruktury i budownictwa.



Polskie Towarzystwo Politechniczne

Polskie Towarzystwo Politechniczne to stowarzyszenie zrzeszające inżynierów oraz osoby interesujące się naukami inżynieryjno-technicznymi. Swoją historię sięga roku 1835, kiedy generał oraz inżynier wojskowy Józef Bem powołał w Paryżu organizację prowadzącą działalność edukacyjną, oraz pomocową wśród Polaków zmuszonych do emigracji po upadku powstania listopadowego.

Dzisiaj Polskie Towarzystwo Politechniczne skupia się na budowaniu wizerunku inżyniera w społeczeństwie, szerzeniu wiedzy inżynieryjno-technicznej, włączaniu się w proces opiniowania zmian legislacyjnych oraz partycypowaniu w inicjatywach, których celem jest rozwiązywanie konkretnych problemów technicznych lub społecznych.



KONTAKT

Paweł Żywiec

Senior Executive Manager
HRK Real Estate & Construction
e-mail: pawel.zywiec@hrk.pl
mob.: +48 506 287 346

Patrycja Sidło

Executive Consultant
HRK Real Estate & Construction
e-mail: patrycja.sidlo@hrk.pl
mob.: +48 795 548 170



MŁODZI INŻYNIEROWIE 2022

